



Munich Personal RePEc Archive

Labor and insurance law - tasks, cases, tests

Andreeva, Andriyana and Yolova, Galina and
Vladova-Ivanova, Violeta

2020

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/104029/>
MPRA Paper No. 104029, posted 12 Nov 2020 14:17 UTC

Андрияна Андреева

Галина Йолова

Виолета Владова-Иванова

ТРУДОВО И ОСИГУРИТЕЛНО ПРАВО

задачи, казуси, тестове



**direct
services**

Thinking
in systems

Андрияна Андреева
Галина Йолова
Виолета Владова-Иванова

ТРУДОВО И ОСИГУРИТЕЛНО ПРАВО

Задачи, казуси, тестове

под научната редакция на доц. д-р Андрияна Андреева

2020



София

© Андрияна Йовчева Андреева, Галина Огнянова Йолова,
Виолета Кирилова Владова-Иванова, автори, 2020.

ISBN 978-619-7671-00-1

СЪДЪРЖАНИЕ

Използвани съкращения	4
Въведение	5

Дял първи ТРУДОВО ПРАВО

Раздел първи	
Общи положения. Трудово правоотношение. Основания за възникване на индивидуалното трудово правоотношение. Трудов договор. Конкурс. Избор. Трудово възнаграждение	7
Раздел втори	
Работно време, почивки и отпуски	29
Раздел трети	
Трудова дисциплина и дисциплинарна отговорност. Имуществена отговорност на страните по трудовото правоотношение. Прекратяване на трудовите правоотношения. Синдикални организации и организации на работодателите.....	45

Дял втори ОСИГУРИТЕЛНО ПРАВО

Раздел първи	
Субекти на осигурителните правоотношения. Осигурителна вноска, осигурителен доход, осигурителен стаж.....	71
Раздел втори	
Краткосрочно осигуряване. Осигурени социални рискове. Осигурителни обезщетения	88
Раздел трети	
Пенсионно осигуряване. Здравно осигуряване.....	108

Дял трети ОБРАЗЦИ НА ДОКУМЕНТИ

Използвани нормативни актове	159
Използвана литература	159

Използвани съкращения

АС – Административен съд

ВАС – Върховен административен съд

ВКС – Върховен касационен съд

КСО – Кодекс на социалното осигуряване

НОИ – Национален осигурителен институт

НЗОК – Национална здравноосигурителна каса

НЕЛК – Национална експертна лекарска комисия

ТЕЛК – Териториална експертна лекарска комисия

ВЪВЕДЕНИЕ

Сборникът от тестове, задачи и казуси е предназначен за студентите в ОКС „бакалавър“ на Икономически университет – Варна. Той е съобразен с учебната програма по дисциплината „Трудово и осигурително право“, изучавана в специалностите „Съдебна администрация“, „Счетоводство и одит“ и „Счетоводство и финанси“. Съдържанието е съобразено с нормативната уредба на Кодекса на труда, Кодекса за социално осигуряване и другите закони и подзаконови актове в съответните правни отрасли. Авторите са си поставили за задача с материалите, включени в сборника, да подпомогнат студентите в процеса на усвояване на основните принципи, понятия и институти на трудовото и осигурителното право.

Прилагането на трудовото и осигурителното право има важно място в дейността на управленците и икономистите, поради тази причина те следва да придобият освен нужните им теоретични знания и практически умения по прилагане на нормите на практика в конкретни казуси, попълване на формуляри и др.

В сборника са включени специализирани въпроси с практическа насоченост по разглежданите отрасли на правото, както и по тематични единици. Материалите (задачи, тестове и казуси) са предназначени за работа в семинарните занятия с цел доразвиване на лекционния курс и подготовка на студентите за изпита, както и за бъдещата им професионална реализация.

Текстът е структуриран в три дяла и раздели, съответстващи на учебното съдържание. В края на всеки раздел, с цел осигуряване на връзка между образование и научни изследвания, авторите са посочили свои научни разработки, които биха задълбочили познанията на студентите с изявен интерес към материята, както и да ги подпомогнат при изготвянето на курсови работи. Предвид спецификата на правната материя в дял трети са включени по-важни образци на документи.

Помагалото е изготвено от авторски колектив на катедра „Правни науки“ при Икономически университет – Варна. Отделните части са написани от:

Доц. д-р Андрияна Андреева – задачи 1, 3, 5, 6-9, 12, 14-16, 18-23, 26, 28, 30, 31, 34, 36, 38, 40, 41, 44-48, 50, 52; казуси 4-10, 15-18, 22-25, 28-32, 36-38; тестове 2, 6, 9, 12.

Доц. д-р Галина Йолова – задачи 56, 64, 70, 71, 72, 73, 77, 78, 83, 84; казуси 42-47, 52-58, 61-70; тестове 14, 15, 18, 19, 22-27.

гл. ас. д-р Виолета Владова-Иванова – задачи 2, 10, 11, 13, 17, 24, 26, 27, 29, 32, 33, 35, 37, 39, 42, 43, 49, 53-55, 57-63, 65-69, 74-76, 79-82; казуси 1-3, 11-14, 19-21, 26-27, 33-35; тестове 1, 3-5, 7, 8, 10, 11, 13, 16, 17, 20, 21, 28.

Дял първи

ТРУДОВО ПРАВО

Раздел първи

Общи положения. Трудово правоотношение. Основания за възникване на индивидуалното трудово правоотношение. Трудов договор. Конкурс. Избор. Трудово възнаграждение

Задача №1

Определете трудовото право според значението му като обективно право, наука и учебна дисциплина.



Фиг. 1. Понятие за трудово право

Задача №2

Отговорете на следните въпроси:

1. Кои обществените отношения са предмет на регулиране на трудовото право?
2. Какво се разбира под понятието „обществени отношения непосредствено свързани с трудовите“?
3. Посочете основните специфики в метода на правно регулиране на трудовото право.

Задача №3

Направете разграничение между трудовото право и изброените прави отрасли по показателите, посочени в таблицата

Таблица 1

	Трудово право	Граждан- ско право	Администра- тивно право	Осигурително право
Предмет на правно регу- лиране				
Метод на правно регулиране				
Субекти на право- отношенията				
Източници				

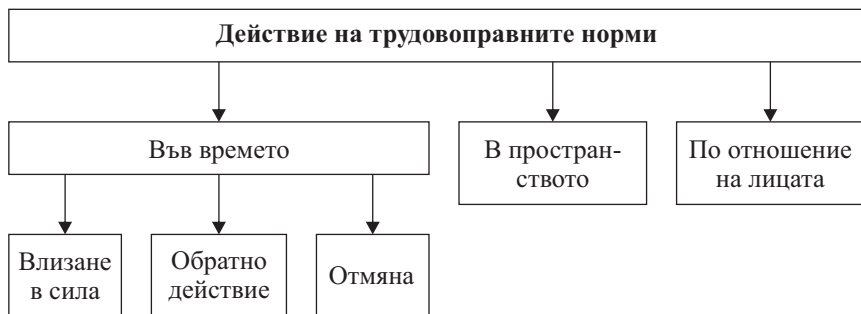
Задача №4

Подредете източниците на трудовото право по степен на юридическа сила и ги характеризирайте.

Като имате предвид видовете източници на правото, дефинирайте актовете **закон, кодекс, правилник, наредба, инструкция**, като ги класифицирате според юридическата им сила, йерархията и органът, който ги издава.

Задача №5

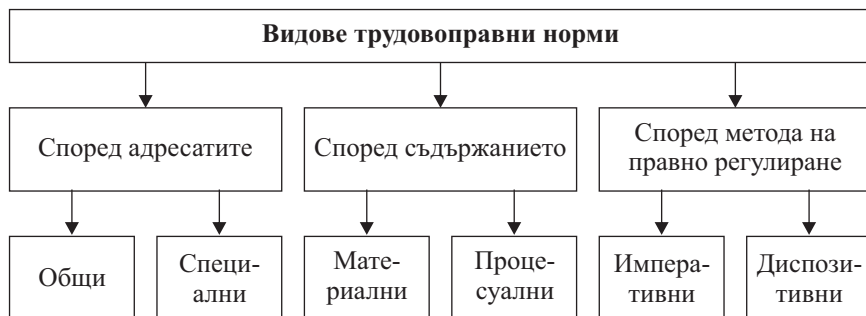
Изяснете действието на трудовоправните норми в посочените три направления



Фиг. 2. Действие на трудовоправните норми

Задача №6

Направете характеристика на видовете трудовоправни норми според посочените класификации.



Фиг. 3. Видове трудовоправни норми

Задача №7

Възможно ли е, според трудовото ни законодателство, да се приеме, че едно физическо лице може да се яви едновременно в качеството си на работодател и на работник или служител по едно правоотношение? Дайте определение на понятията „работодател” и „работник или служител”.

Тест №1

1. Трудовото право е:
 - а) клон на публичното право;
 - б) клон на частното право;
 - в) част от осигурителното право.
2. Предмет на регулиране на трудовото право са:
 - а) единствено трудовите отношения;
 - б) трудовите отношения и отношенията, непосредствено свързани с трудовите;
 - в) трудовите и осигурителните отношения.
3. Вярно е, че трудовото право:
 - а) регулира обществените отношения, възникващи по повод предоставянето на работна сила;
 - б) е система от императивни правни норми, свързани с труда;
 - в) е отрасъл на публичното право, който регулира обществени

отношения, свързани с реализирането на труда.

4. Кой от изброените отношения не са предмет на регулиране на трудовото право:

а) отношенията, които възникват при предоставяне на работната сила и полагането на труда;

б) отношенията относно синдикалното сдружаване и тристранното сътрудничество;

в) отношенията, свързани с акумулиране на средства в осигурителните фондове и тяхното разходване при настъпване на осигурен социален риск.

5. Под понятието „отношения непосредствено свързани с трудовете“ се разбират:

а) отношенията, които възникват при предоставяне на работната сила;

б) отношенията, които произтичат от трудовете, съпътстват ги или са насочени към тяхната защита и нямат самостоятелно съществуване извън тях;

в) осигурителните правоотношения.

6. Кое от изброеното не представлява източник на трудовото право:

а) Конвенции на Международната организация по труда (МОТ);

б) Наредба за работното време, почивките и отпуските;

в) указания на министерството на труда и социалната политика.

7. Кодексът на труда е:

а) единственият източник на трудовото право, защото всички трудовоправни норми се съдържат в него;

б) най-важният източник на трудовото право;

в) субсидиарен източник на трудовото право.

8. Вярно е, че недържавните източници:

а) са част от системата на източниците на трудовото право;

б) не могат да бъдат източници на трудовото право, защото не се приемат от органи на държавната власт;

в) са били приложими в миналото, но днес не са част от системата на източниците на трудовото право.

9. Кое от посоченото е източник на трудовото право:

а) съдебната практика по трудови дела;

б) обичайните норми;

в) актове на органите за тристранно сътрудничество.

10. Специфично за метода на правно регулиране на трудовото право е, че правата и задълженията на страните по трудовите правоотношения се определят:

- а) чрез тристепенна скала;
- б) чрез двустепенна скала;
- в) чрез четиристепенна скала.

Тест №2

1. Трудовото право е:

- а) публичноправен отрасъл, регулиращ отношения, свързани с колективното трудово договаряне;
- б) система от императивни норми, регулиращи отношения по повод престирането на работна сила;
- в) няма верен отговор.

2. Предмет на трудовото право са:

- а) колективни трудови договори и правилници на пенсионно осигурителните дружества;
- б) условия и ред за постъпване на работа, установяване на ненормирано работно време, правомощия на страните по тристранно сътрудничество;
- в) трудовите отношения между работника или служителя и работодателя, както и други отношения, непосредствено свързани с тях.

3. Методът на трудовото право:

- а) е изключително и само диспозитивен;
- б) се характеризира с императивен характер на отношенията между страните;
- в) е метод на равнопоставеност с приоритетна позиция на работодателя.

4. Трестепенната скала, като специфична за метода на правно регулиране, представлява

5. Източниците на трудовото право:

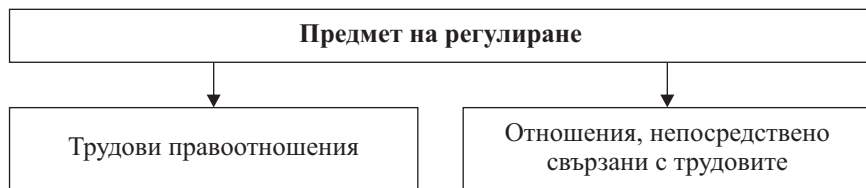
- а) са актове на компетентни държавни органи, насочени към създаване на общи правила за поведение;
- б) са съдебни прецеденти по трудови дела и тълкувателни решения на Върховния касационен съд;
- в) са субсидиарните закони КСО, Търговски закон, Закон за съдебната власт.

6. Към недържавните източници на трудовото право се отнасят:
- а) актове по указания за прилагане на нормативни актове;
 - б) индивидуални трудови договори и заповеди за налагане на дисциплинарно наказание;
 - в) колективни трудови договори, правилници за вътрешния ред и Наредба за работното време, почивките и отпуските.
7. В категорията на подзаконовите източници на трудовото право се включват:
- а) инструкции и наредби на Министерството на труда и социалните грижи;
 - б) наредби и решения на общинските съвети;
 - в) актове на органи по тристранно сътрудничество и минимални стандарти за граждански и политически права.
8. Видовете източници на трудовото право са:
- а) вътрешни, субсидиарни и международни;
 - б) преки, подзаконови и според предмета на правно регулиране;
 - в) наредби, закони, международни договори и индивидуални трудови договори.

Трудови правоотношения

Задача №8

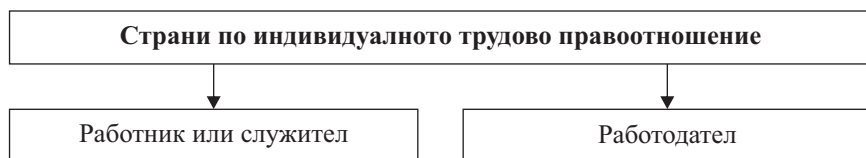
Направете характеристика на правоотношенията, предмет на регулиране на трудовото право.



Фиг. 4. Предмет на регулиране

Задача №9

Разяснете законовите изисквания за придобиване на качеството „страна по трудовото правоотношение“.



Фиг. 5. Страни по индивидуалното трудово правоотношение

Задача №10

1. Дефинирайте понятието „трудова правоотношение“.
2. Посочете каква е разликата между индивидуално и колективно трудово правоотношение.
3. Посочете бележите, с които се характеризира индивидуалното трудово правоотношение.
4. Изяснете обекта, страните и съдържанието на трудовото правоотношение.

Задача №11

Разгледайте разпоредбите на чл.1, ал.2 от КТ, чл. 301-304 от КТ, §1, т.1 от Допълнителните разпоредби на КТ и отговорете на следните въпроси:

1. Кои са основанията за възникване на трудово правоотношение? Гражданският договор основание ли е за възникване на трудово правоотношение?
2. Какво представлява и кога настъпва трудовата дееспособност?
3. Кой може да бъде работодател?
4. Възможно ли е непълнолетно лице да започне работа по трудово правоотношение и има ли някакви специфични изисквания и условия за лица, ненавършили 18-годишна възраст?

За допълнителна работа

Разгледайте Наредба №6 от 24 юли 2006 г. за условията и реда за даване на разрешения за работа на лица, ненавършили 18 години, и изяснете задълженията на работодателя, предвидени с този нормативен акт, както и какъв е редът за даване на разрешения за работа на лица, ненавършили 18 години.

Задача № 12

Разяснете отделните основания за възникване на индивидуално трудово правоотношение и ги съпоставете.



Фиг. 6. Основания за възникване на индивидуално трудово правоотношение

Тест №3

1. Основанията за възникване на трудови правоотношения между работник/служител и работодател са:

- а) трудов договор, избор, конкурс;
- б) конкурс, трудов договор, граждански договор;
- в) само трудовите договори.

2. Посочете вярното твърдение:

а) трудовото правоотношение винаги се прекратява със смъртта на работодателя;

б) по правило, от страната на работодателя, е допустима приемствеността на трудовите правоотношения;

в) трудовите задължения на починалия работник или служител могат да се наследяват от неговите наследници.

3. Под съдържание на трудовото правоотношение се разбира:

- а) правата и задълженията на страните;
- б) неговият обект;
- в) дължимата престация.

4. Трудовото правоотношение е продължаващо се правоотношение и това произтича от:

- а) вида и характера на дължимата престация – работната сила;
- б) основанията за възникване на трудовото правоотношение;
- в) неговия личен характер.

5. Трудовото правоотношение:

- а) винаги е възмездно;
- б) може да е както възмездно, така и безвъзмездно;

в) е безвъзмездно правоотношение и само по изключение законът допуска страните да го уговорят като възмездно.

6. Трудовата дееспособност възниква:

а) на 18 години;

б) на 16 години;

в) с пълнолетието и съвпада с общата гражданска дееспособност.

7. Вярно е, че основанията за възникване на трудово правоотношение са:

а) примерно изброени в Кодекса на труда и са възможни и други видове основания за възникване на трудово правоотношение;

б) императивни трудовоправни норми;

в) правопораждащи юридически факти от категорията на правомерните юридически действия.

8. Трудовото правоотношение, възникнало от избор:

а) винаги е срочно;

б) е безсрочно;

в) може да бъде срочно или безсрочно.

9. Трудово правоотношение въз основа на конкурс възниква с лицето, което е класирано на първо място:

а) от момента на сключването на трудовия договор с него;

б) от момента на постъпването му на работа;

в) от деня, в който е получено съобщението за резултата от конкурса.

10. Работодателят:

а) винаги е юридическо лице;

б) е лице, регистрирано официално като работодател;

в) е всеки субект, който самостоятелно наема работници или служители по трудово правоотношение.

11. Когато работникът или служителят е преместен на друго работно място в същото предприятие:

а) това се смята за едностранно изменение на трудовото правоотношение и е възможно само по взаимно съгласие на страните;

б) това не се смята за едностранно изменение на трудовото правоотношение;

в) винаги следва да се коригира и трудовият договор чрез допълнително споразумение между страните.

12. Трудовото правоотношение може да се изменя с писмено съгласие между страните:

- а) само за определено време;
- б) винаги за неопределено време;
- в) за определено или неопределено време.

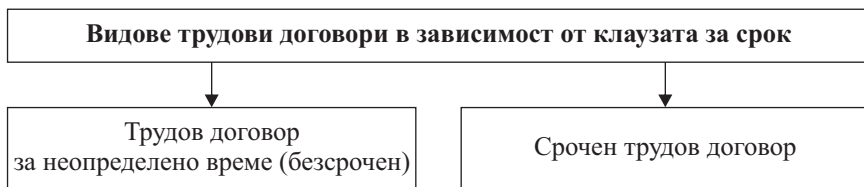
Трудов договор. Избор. Конкурс

Задача №13

- 1. Дайте определение за трудов договор.
- 2. Кои са характерните белези на трудовия договор?
- 3. Кои са етапите при сключване на трудовия договор? Има ли разлика между сключването на трудовия договор и началото на неговото изпълнение?
- 4. Как може да бъде разграничено съдържанието на трудовия договор? Какво трябва да включва минимално необходимото договорно съдържание?

Задача №14

Направете съпоставка между посочените в схемата видове договори.



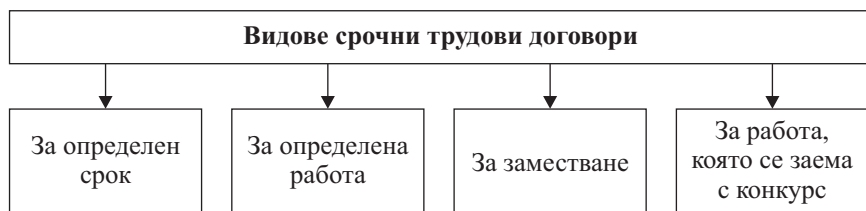
Фиг. 7. Видове трудови договори в зависимост от клаузата срок

Задача №15

Избройте и характеризирайте срочните трудови договори. Каква е разликата между определен и определяем срок? Дайте пример.

Задача №16

Направете съпоставка между посочените във фигурата видове срочни трудови договори.



Фиг. 8. Видове срочни трудови договори

Задача №17

Кодексът на труда е предвидил норма, регламентираща трансформирането на трудовия договор, сключен за определен срок, в договор за неопределено време (безсрочен).

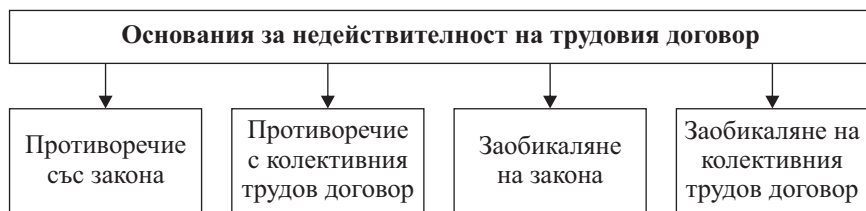
1. Какви са предпоставките, за да се осъществи трансформацията?

2. Необходимо ли е тези предпоставки да са кумулативно дадени?

3. Необходимо ли е да се сключва нов трудов договор, за да се превърне срочният трудов договор по чл.68, ал.1, т.1 от КТ в договор за неопределено време?

Задача №18

Разяснете отделните основания за недействителност по схемата.



Фиг. 9. Основания за недействителност на трудовия договор

Задача №19

Направете съпоставка между трудовия договор, договора за изработка и договора за поръчка по критериите, посочени в таблицата:

Таблица 2

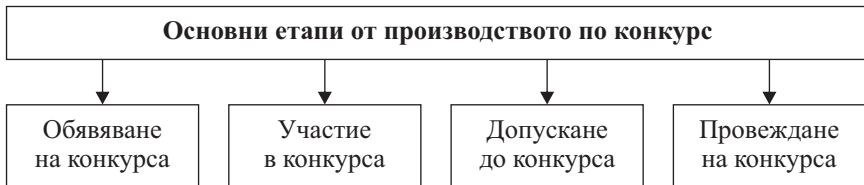
	Трудов договор	Договор за изработка	Договор за поръчка
Предмет на договора			
Вътрешни отношения между страните			
Място на изпълнение на договора			
Други различия			

Задача №20

Направете съпоставка между института „срок за изпитване” по КТ – чл.70 и чл.71 и съответно по Закона за държавния служител – чл.12.

Задача №21

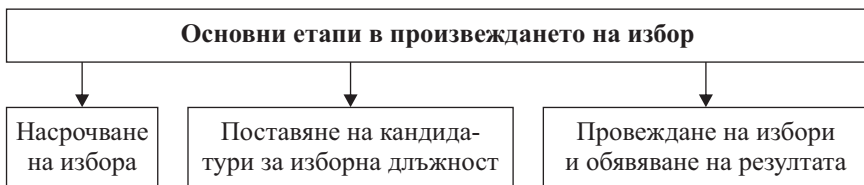
Разяснете основните етапи от производството по конкурс.



Фиг. 10. Основни етапи от производството по конкурс

Задача №22

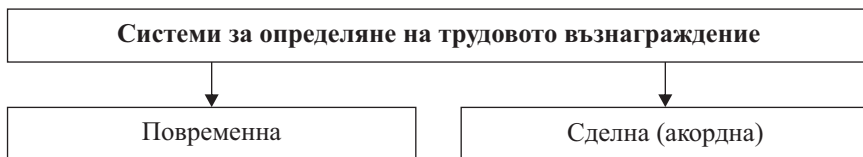
Разяснете основните етапи от производството по избор.



Фиг. 11. Основни етапи от произвеждането на избор

Задача №23

Какво разбирате под понятието „системи за определяне на трудовото възнаграждение”? Какво е характерно за всяка една от посочените системи?



Фиг. 12. Системи за определяне на трудовото възнаграждение

Казус №1

Ваня Н. се явила на интервю за работа, била одобрена и на 09.02.2018 г. сключила трудов договор с работодателя. На 12.02.2018 г. получила екземпляр от сключения договор и копие от уведомлението по чл. 62, ал. 3 от КТ, заверено от териториалната дирекция на НАП. На 14.02.2018 г. се явила на работа, готова да изпълнява служебните си задължения. Работодателят възразил, като заявил, че не я счита за свой служител, тъй като не се е явила на работа в деня, следващ получаването на документите, и в този случай смята трудовото правоотношение с нея за невъзникнало. Ваня не се съгласила, като възразила, че в трудовия договор не е упоменато кога следва да постъпи на работа и следователно поведението ѝ е законосъобразно, трудово правоотношение между нея и работодателя съществува с всички произтичащи от това последици.

Въпроси

1. Кога работник/служител следва да постъпи на работа? Как се определя началото на изпълнението на трудовия договор?

2. Според фактическата обстановка на казуса правилни ли са възраженията на работодателя? Има ли трудово правоотношение между него и Ваня.

3. Правилни ли са възраженията на Ваня? Кои според вас са аргументите, на които основава позицията си и нормите на трудовото законодателство, които има предвид.

Казус №2

Стефания Д. била назначена за „организатор работа с клиенти“ към голяма компания с изградена магазинна мрежа в страната. Договорът ѝ бил сключен като срочен за срок от 3 години и изпитателен срок от 1 месец. След изтичане на срока на договора работодателят сключил нов срочен трудов договор със Стефания на същата длъжност за срок от 7 месеца. След като 7-те месеца изтекли, Стефания Д. продължила да работи, защото работодателят не заявил изрично, че смята трудовото правоотношение за прекратено. Десет дни след изтичане на срока на договора работодателят уведомил Стефания, че няма да подновява договора ѝ, смята да назначи друго лице на нейно място и е започнал проучване на нови кандидати за работата. Стефания възразила, че поведението на работодателя е незаконосъобразно, нарушава повече от една разпоредба на Кодекса на труда и ще се обърне към Инспекцията по труда или съда, ако работодателят не спази трудовоправните норми.

Въпроси

1. Правилно ли е сключен първият трудов договор? Може ли срочен трудов договор да бъде сключен с изпитателен срок?
2. Допустимо ли е повторно сключване на срочен трудов договор за определен срок със същия работник/служител и за същата работа?
3. Има ли нарушение на трудовоправните норми при сключване на някой от двата срочни трудови договора или не?
4. Ще наруши ли работодателят трудовото законодателство, ако назначи друго лице на мястото на Стефания и защо тя смята, че работодателят нарушава повече от една разпоредба на КТ? Аргументирайте отговора си.

Казус № 3

Иван П. бил назначен като системен администратор на срочен трудов договор със срок 2 години и изпитателен срок от 3 месеца, уговорен в полза на работодателя. Постъпил на работа на 01.02.2018 г. На 05.04.2018 г. излязъл за 10 дни в отпуск за временна неработоспособност поради общо заболяване, тъй като се разболял от остър бронхит. На 02.05.2018 г. работодателят заявил, че прекратява договора му, защото не е удовлетворен от работата му, извършена по време на изпитателния срок. Иван П. възразил, че работодателят не може

да прекрати договора по този начин, след като изпитателният срок вече е изтекъл. Работодателят не се съгласил и заявил, че е в правото си и изцяло е спазил разпоредбите на Кодекса на труда.

Въпроси

1. Какви са особеностите при трудов договор със срок за изпитване?
2. Какво означава, че клаузата за изпитване е уговорена в полза на работодателя?
3. Според фактическата обстановка на казуса правилно ли е възражението на Иван? Какви са основанията на работодателя да не се съгласи с възраженията на своя служител?

Казус №4

Бременна служителка работи в офис, в който температурата на въздуха е 39⁰ С. Тя отправя молба до работодателя да предприеме мерки за осигуряване на нормална за летния период работна среда, но не получава отговор. В резултат на работа получава обезводняване и нарушаване на функцията на вестибуларния апарат.

Въпроси

1. Има ли в българското законодателство специални закрилни норми за бременни жени и майки?
2. Задължен ли е работодателят да вземе мерки, за да бъдат отстранени или намалени рисковете, свързани с прегряващ микроклимат за бременни?
3. Съществува ли възможност бременната жена да търси обезщетение, различно от обезщетението за общо заболяване?

Казус №5

Илияна П. е наета на трудов договор от 09.01.2006 г. със срок за изпитване 4 месеца, уговорени в полза на работодателя „Ротел” ООД. През втория месец се разболява и излиза в болнични за 10 дни, 8 от които са работни.

Въпроси

1. Направете характеристика на трудовия договор със срок за изпитване.
2. Каква е целта на срока за изпитване и какъв е максималният му размер?
3. Включва ли се в срока за изпитване времето, през което работ-

никът или служителят е ползвал законоустановен отпуск?

4. Кога изтича срокът за изпитване в конкретния казус?

5. Колко пъти може да се договаря клауза за изпитване?

6. Ползва ли се работникът или служителят със закрита при уволнение, ако основаниято за възникване на трудовото правоотношение е трудов договор със срок за изпитване?

Казус №6

Гергана И. е редовна студентка в Икономически университет – Варна, специалност „Счетоводство и контрол”. На 15.01 .2007 г. подава молба за постъпване на работа като технически сътрудник в ЕТ „Иван Иванов-2000”.

Въпроси

1. Има ли право работодателят да сключва трудов договор с лице, което е студент редовно обучение? Има ли специални разпоредби в тази насока в КТ?

2. Има ли пречка студентите редовно обучение да работят по безсрочно трудово правоотношение на пълен работен ден?

3. Посочете документите, които се предоставят от работника при сключване на трудов договор.

4. Избройте документите, които се предоставят от работодателя.

Казус №7

На 15.01.2007 г. между Павлета Ф. и управителя на „Кагами” ЕООД е подписан безсрочен трудов договор. На 20.03.2007 Павлета подава молба, с която изразява желание договорът от безсрочен да се трансформира в договор за определен срок – до 31.12.2007 г.

Въпроси

1. Направете характеристика на трудовия договор.

2. Направете съпоставка и избройте договорните и законовите елементи на трудовия договор.

3. Могат ли страните едностранно да променят съдържанието на трудовото правоотношение?

4. Могат ли по взаимно съгласие между страните да се променят законови елементи на трудовия договор?

5. Изисква ли се взаимно съгласие за промяна на безсрочния трудов договор в срочен? Възможно ли е инициативата за това изме-

нение да произтича от работодателя?

6. С какъв акт се извършват измененията или допълненията на трудовия договор? Изисква ли се спазването на определена форма?

7. Изгответе молба от работника за промяна на трудовия договор от безсрочен в срочен, както и допълнително споразумение към трудовия договор от 15.01.2007 г.

Казус №8

Между работодател и работник е постигнато съгласие за преместване на работника от едно звено на фирмата в друго, намиращо се в друго населено място.

Въпроси

1. Посочете разликата между понятията „работно място” и „място на работа”.

2. Предвид фактическата обстановка на казуса налице ли е изменение на трудовото правоотношение?

3. Какви са изискванията на законодателя за изменение на правоотношението?

4. Изгответе допълнително споразумение към трудов договор за промяна на мястото на работа.

Казус №9

Група работници в шивашка фирма отправят молба до работодателя да бъдат взети необходимите мерки , тъй като температурата, при която работят в помещенията през летните месеци юни, юли и август, е 40-41 ° С. В отговор на молбата работодателят обяснява, че поради липса на средства не може да предприеме никакви мерки.

Въпроси

1. Каква трябва да е температурата за работа в закрито помещение? Къде е нормативно регламентиран този въпрос?

2. Какви са нормативно изискваните мерки, които трябва да предприеме работодателят в конкретния случай?

3. Какви действия трябва да предприемат работниците и служителите при отказ от страна на работодателя да осигури нормативно изискваните мерки.

Казус №10

Даниел В. е назначен на работа като шофьор със срочен трудов договор за една година, който изтича на 31.12.2005 г. Преди изтичането му ползва платен годишен отпуск и се връща на работа на 16.01.2006 г. Десет дни след това работодателят издава заповед за прекратяване на договора поради изтичане на срока му.

Въпроси

1. В кои случаи според КТ се сключва срочен трудов договор?
2. Правилно ли е прекратяването на договора с Даниел?
3. При какви предпоставки трудов договор , сключен за определен срок, се превръща в договор за неопределено време? Необходима ли е нова заповед на работодателя за това?

Тест №4

1. Вярно е, че трудовият договор е:
 - а) консенсуален, двустранен, възмезден, формален;
 - б) консенсуален, неформален, двустранен, възмезден;
 - в) формален, реален, едностранен, възмезден;
 - г) двустранен, възмезден, формален, реален.
2. Трудовият договор се сключва:
 - а) задължително в писмена форма с нотариална заверка на подписа;
 - б) задължително в писмена форма;
 - в) препоръчително в писмена форма, с оглед доказване на договора;
 - г) във форма, която страните определят по свое желание, защото договорът е неформален.
3. Трудовият договор е:
 - а) единственото основание за възникване на трудово правоотношение;
 - б) най-важното основание за възникване на трудово правоотношение;
 - в) юридически факт, който не е свързан с възникване на трудово правоотношение.
4. Съдържанието на трудовия договор:
 - а) се определя изцяло от Кодекса на труда;
 - б) задължително включва клаузи относно вида на санкциите за работника или служителя в случай на нарушение на трудовата дис-

циплина;

в) се разделя на законоустановено и договорно.

5. Кое от изброените условия не е част от необходимото (задължително) съдържание на трудовия договор:

- а) място на работа;
- б) изпитателен срок;
- в) характер на работата.

6. Мястото на работа:

- а) винаги се определя едностранно от работодателя;
- б) е понятие, синоним на понятието „работно място“;
- в) е елемент от необходимото съдържание на трудовия договор.

7. Трудовият договор за определен срок може да се сключи:

- а) за не повече от 3 години;
- б) за не повече от 1 година;
- в) за не повече от 6 месеца.

8. Ако в трудовия договор липсва клауза, определяща неговата продължителност, се счита, че:

- а) той е срочен договор, сключен за една година;
- б) той е сключен като трудов договор за неопределен срок;
- в) той е сключен с изпитателен срок 6 месеца.

9. За една и съща работа, с един и същи работник или служител в едно и също предприятие, трудов договор със срок за изпитване може да се сключи:

- а) не повече от два пъти;
- б) колкото пъти е необходимо, за да се проверят знанията и уменията на работника или служителя;
- в) само веднъж.

10. Трудовият договор за завършване на определена работа:

- а) се сключва с лицата, заемащи конкурсна или мандатна длъжност;
- б) е безсрочен трудов договор;
- в) е вид срочен трудов договор.

11. Сключването на трудов договор за допълнителен труд при друг работодател извън установеното за работника/служителя работно време по основното трудово правоотношение е:

- а) забранено;
- б) разрешено без ограничения;
- в) възможно, ако не е уговорено друго в индивидуалния му тру-

дов договор по основното му трудово правоотношение.

12. Работодателят (или упълномощено от него лице) е длъжен да изпрати уведомление за сключен трудов договор до съответната териториална дирекция на НАП:

- а) в тридневен срок от сключването;
- б) в седемдневен срок от сключването;
- в) веднага след сключването.

Допълнителна литература към раздел първи

1. Андреева, А., Йолова, Г. Трансформация на правната връзка работодател- работник в резултат на влиянието на дигитализацията. // De Jure, 2020, 11, с. 11 - 18.
2. Андреева, А., Йолова, Г. Трудовоправните принципи - еволюция и трансформация в ерата на дигитализация и използването на изкуствен интелект. // Известия, 2020, том. 64, №1, с. 22 - 35.
3. Андреева, А. По някои въпроси на гъвкавите форми на заетост и потребността от прозрачни и предвидими условия на труд за работниците и служителите. // Научни трудове на Съюза на учените в България - Пловдив. Сер. А. Обществени науки, изкуство и култура, 2020, №6, с. 20 - 25.
4. Андреева, А., Александров, А. Понятието „търговска тайна“ и задължението за опазването ѝ от работниците и служителите. // Общество и право, 2020, №2, с. 44 - 54.
5. Андреева, А. Отражение на дигитализацията върху трудовия процес - рискове и перспективи. // Икономическа наука, образование и реална икономика: развитие и взаимодействия в дигиталната епоха. Сборник с доклади от юбилейна международна научна конференция, том. 4. Варна: Наука и икономика, 2020, с. 168 - 178.
6. Андреева, А. Правна регламентация на социалната и солидарна икономика и влиянието ѝ върху заетостта. // Правото и бизнесът в съвременното общество: Актуални правни предизвикателства в икономиката. Варна: Наука и икономика, 2019, с. 27 - 36.
7. Андреева, А., Йолова, Г. Социален диалог и образование - традиции и съвременни потребности на пазара на труда. // Стратегии на образователната и научната политика, 2019, год. 27, №5, с. 463 - 475.

8. Андреева, А. За значимостта на трудовата книжка и потребността от нови нормативни решения в уредбата. // Правото и бизнесът в съвременното общество. Варна: Наука и икономика, 2019, с. 292 - 299.
9. Андреева, А. Неприкосновеност на личния живот на работниците в контекста на дигитализацията. // Известия на Съюза на учените - Варна. Серия Хуманитарни науки, 2019, №1, с. 11 - 15.
10. Андреева, А., Йолова, Г. Хармонизиране на българското трудовото и осигурително законодателство с европейските принципи = Гармонизация българското трудового и страхового законодателства с Европейскими принципами. // Sabiedrība un kultūra. Rakstu krājums, Liepāja. Liepājas universitāte izglītības zinātņu institūts socioloģisko pētījumu centrs vadības un sociālo zinātņu fakultāte, 2018, Vol. XX, pp. 334 - 341.
11. Андреева, А., Йолова, Г. За субекта на правото на труд и предизвикателствата на технологичното общество. // Цифрова икономика и блокчейн технологии. Единадесета международна научно-приложна конференция. Варна: Ларго Сити, 2018, с. 320 - 328.
12. Андреева, А. Нормативни мерки за гарантиране на трудовото възнаграждение при несъстоятелност на работодателя. // Известия, 2018, том 62, №2, с. 97 - 111.
13. Андреева, А. Някои аспекти на защитата от дискриминация при упражняване правото на труд - проблеми и тенденции. // Защита срещу дискриминацията: Правна уредба, проблеми и тенденции. Сборник с доклади от национална научна конференция. Варна : Стено, 2018, с. 133 - 141.
14. Андреева, А., Йолова, Г. Трудовоправни и осигурителноправни аспекти на трудовите договори за краткотрайна сезонна работа. // Устойчиво развитие на лозаро-винарския сектор - предизвикателства и възможности за растеж. Варна: Наука и икономика, 2018, с. 172 -184.
15. Андреева, А., Йолова, Г. Необходимост от нов модел за определяне на минималната работна заплата и минималния осигурителен доход. // Известия на Съюза на учените – Варна. Серия Хуманитарни науки, 2018, №1, с. 16 - 21.
16. Андреева, А. Субективното право на трудово възнаграждение - традиции и актуални законодателни решения. // Известия, 2018, том 62, №1, с. 23 - 39.

17. Андреева, А., Йолова, Г., Рачев, Р. Актуални правни аспекти на трудовите договори и свързаните с тях правни институти. Варна: Наука и икономика, 2017.
18. Андреева, А., Данев, В. Прекратяване на безсрочен трудов договор - проблематика, перспективи и тенденции в условията на съвременна пазарна икономика. // Ролята на правото в съвременната икономика. Сборник с доклади от национална научна кръгла маса. Варна : Наука и икономика, 2017, с. 326 - 339.
19. Андреева, А., Йолова, Г. Принципът на социален диалог като гаранция за сигурност на трудовите и осигурителни права. // Правото на сигурност. Сборник с доклади от научна конференция, проведена в рамките на Лятната научна сесия на Юридическия факултет на Варненски свободен университет „Черноризец Храбър“. Варна: ВСУ Черноризец Храбър, 2017, с. 82 - 87.
20. Андреева, А. Трудовият договор - традиции и тенденции в променяща се икономическа среда. // Икономиката в променящата се свят: национални, регионални и глобални измерения. Сборник с доклади от международна научна конференция, т. 1. Варна : Наука и икономика, 2015, с. 25 - 32.
21. Андреева, А. Новите видове трудови договори - актуална форма на заетост. // Проблеми на законодателството и правоприлагането, свързани с развитието на бизнеса в Република България, 2015, №1, с. 106-112.
22. Blagoycheva, H., Andreeva, A., Yolova, G. Social Economy in the Context of Sustainable Development and Social Inclusion (Economic and Legal Aspects). // Икономически изследвания, 2020, №5, с. 79 - 98.

Раздел втори

Работно време, почивки и отпуски

Работно време

Задача №24

Дефинирайте понятието „работно време“. Разгледайте понятието като:

- мярка на труда;
- елемент от съдържанието на трудовото правоотношение;
- правен институт.

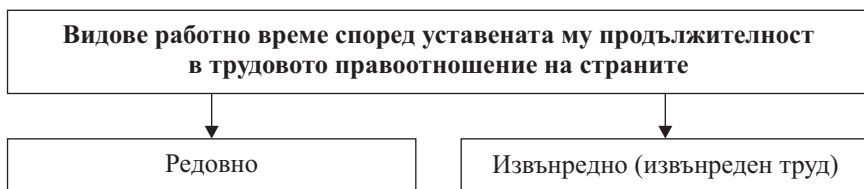
Посочете какви видове работно време разграничавате и въз основа на какви класификационни критерии се прави всяко деление.

Задача №25

След като разгледате съответните разпоредби от Кодекса на труда и Наредбата за работното време, почивките и отпуските, направете съпоставка и посочете различията между намалено и непълно работно време.

Задача №26

Направете съпоставка и посочете различията между видове работно време във фигурата.



Фиг. 13. Видове работно време според установеността на продължителността му в трудовото правоотношение на страните

Задача №27

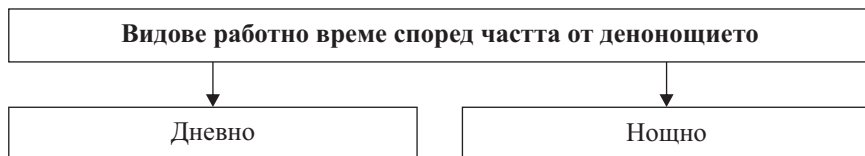
Дайте определение на понятието „извънреден труд“. Посочете допустим ли е извънредният труд и кога? Какви са ограниченията, предвидени от Кодекса на труда, по отношение на извънредния труд?

За допълнителна работа

Проучете нормативната уредба и разяснете подробно реда за полагане, отчитане, компенсиране на извънредния труд и изискванията към работодателите в тази връзка.

Задача №28

Направете съпоставка между посочените във фигурата видове работно време.



Фиг. 14. Видове работно време според частта от денонощието

Казус №11

В шивашко предприятие получили много поръчки, поради което работодателят взел решение за удължаване на работното време с 2 часа (от установените 8 часа дневно на 10 часа дневно) за срок от 15 работни дни, като за компенсация следвало реципрочно намаление на работното време през следващите 15 работни дни (вместо установените 8 часа дневно на 6 часа дневно). В изпълнение на взетото решение работодателят издал писмена заповед за удължаване на работното време и я довел до знанието на работниците 2 дни преди началото на 15-дневия период с режим на удължено работно време.

Работничките Александра М. и Симона Я. възразили. Първата, защото била бременна и считала, че това работно време ще я натоварва прекомерно, а втората – защото била студентка задочно обучение и в свободното си време учела за предстоящата изпитна сесия. Работодаателят не приел възраженията и заявил, че въведеното работно време следва да е еднакво за всички работници и трябва да се спазва, в противен случай ще възприема нарушенията като нарушения на трудовата дисциплина, с всички произтичащи от това последици.

Въпроси

1. Възможно ли е едностранно удължаване на работното време от страна на работодателя?
2. Какви нарушения на трудовото законодателство откривате

според фактическата обстановка на казуса?

3. Имат ли основание от правна гледна точка възраженията на двете работнички? Правилна ли е позицията на работодателя в случая?

Казус №12

В предприятие за производство на керамични съдове работата временно намаляла и работодателят решил да въведе за период от 4 месеца непълно работно време. В изпълнение на това уведомил синдикалната секция в предприятието, определил работните места, които изменението ще засегне, и издал заповед за намаляване на работното време от 8 на 4 часа дневно за тези работници. Той редуцирал и трудовото им възнаграждение заради така установеното работно време.

Въпроси

1. Може ли работодателят едностранно да установява непълно работно време за работниците и служителите?

2. В конкретния казус работодателят действа ли правомерно? Констатира ли нарушения на трудово законодателство?

Казус №13

Лиляна В. била назначена на безсрочен трудов договор като барман с работно време от 10:00 до 18:30 часа. След като работила една година с такова работно време, нейна колежка напуснала и работодателят възложил на Лиляна да работи от 17:00 до 01:30 часа, с една почивка за хранене от 30 минути. При тези условия тя работила близо 6 месеца, след което информирала работодателя, че иска да работи така, че да приключва работа най-късно до 22:00 часа, тъй като има дете на 3 години. Работодаателят не се съгласил и заявил, че ако условията не я удовлетворяват може да напусне.

Въпроси

1. Посочете какви правила за полагане на нощен труд предвижда Кодексът на труда.

2. Какви нарушения на трудовото законодателство от страна на работодателя можете да посочите според фактическата обстановка на казуса?

3. Има ли правни основания Лиляна да иска промяна на работното време?

Казус №14

Поради спешна поръчка, изпълнението на която било важно за финансовата стабилност на предприятието, работодателят разпоредил работниците и служителите в цех за тапициране на мека мебел да работят в неделния ден, както и на следващия – понеделник, който се паднал на дата 1 май. Тъй като за тях нормалното работно време било 8 часа дневно при 5-дневна работна седмица, работодателят обещал, заради извънредната работата, да ги компенсира с допълнителна почивка.

Въпроси

1. Откривате ли нарушения на трудовото законодателство в казуса?
2. Как би следвало да реагира работодателят, ако по производствени причини се налага работниците/служителите да работят повече от установеното работно време?
3. Какви са правата на работниците/служителите при така описаното положение в казуса?

Казус №15

Явор М. работи като началник на смяна в предприятие за производство на стъкларски изделия. Предвид спецификата на производството в предприятието често се налага работниците да полагат извънреден труд. За месец март 2006 г. той е работил извънредно: през два от почивните дни и на 3-ти март (официален празник). След три месеца положеният от него извънреден труд все още не е заплатен с нужното увеличение.

Въпроси

1. Какво разбирате под извънреден труд?
2. В кои случаи КТ счита, че извънредният труд е допустим?
3. Разрешава ли българското трудово законодателство компенсиране на извънреден труд с почивки?
4. Какво увеличение се полага на Явор за положеният от него извънреден труд?
5. Какви са задълженията на работодателя във връзка с отчитането на положения извънреден труд в предприятието?
6. Какви са санкциите за работодател, който не изплати извънредния труд със съответното увеличение?

Казус №16

„Изгрев” АД е с предмет на дейност производство и търговия със земеделска продукция. Поради сезонна работа се налага удължаване на работното време на работниците.

Въпроси

1. На какви основания КТ разрешава удължаване на работното време?
2. Какво разбирате под удължено работно време?
3. С какъв акт се установява режимът на удължен работен ден?
4. Каква е максималната продължителност на удължения работен ден?
5. Каква е отчетността на работодателя във връзка с удължаванет и компенсирането на работното време?

Казус № 17

Производственият процес в „Престиж” АД налага пет дни в месеца да се работи с удължено работно време от 30 мин до 1 час, като нормалното работно време е 8 часа. За целта, след консултации с работниците, работодателят издава заповед работата за дните с удължено работно време се компенсира в други дни в рамките на три месеца. При работодателя постъпва молба от представители на работниците с желание положеният допълнителен труд да им бъде заплатен за месеца, през който е положен.

Въпроси

1. Направете разграничение между нормално, намалено и непълно работно време.
2. В кои случаи КТ дава право на работодателя да удължава работното време и каква е процедурата за това?
3. Какъв е крайният срок за компенсиране на удълженото работно време и какви са правата на работника, ако работодателят не спази този срок?
4. Ако трудовото правоотношение се прекрати преди работникът да е компенсиран за удължаваното работно време, какви за задълженията на работодателя?

Тест №5

1. Кое от посочените твърдения не е вярно:

- а) нормалната продължителност на работното време е общата

мярка за труда на работниците и служителите;

б) разпоредбите на КТ позволяват страните по трудовия договор свободно да договарят работното време, без да предвиждат каквито и да е ограничения по отношение на неговата продължителност;

в) разпоредбите на КТ установяват само максималната продължителност на нормалното работно време.

2. Работниците и служителите, ненавършили 18 години, имат:

а) намалено работно време;

б) непълно работно време;

в) нормална продължителност на работното време, еднаква с тази на всички останали работници и служители.

3. Нощно е работното време, когато работникът или служителът полага труда си, в рамките на часовия диапазон:

а) от 20:00 до 4:00 часа;

б) от 18:00 до 24:00 часа;

в) от 22:00 до 6:00 часа.

4. За работа през почивните дни положеният извънреден труд се заплаща от работодателя с увеличение не по-малко от:

а) 50%;

б) 75%;

в) 100%.

5. Нормалната продължителност на седмичното работно време е:

а) 48 часа;

б) до 40 часа;

в) колкото страните по трудовото правоотношение са преценили.

6. Намаленото работно време:

а) е непълно работно време;

б) се установява по споразумение между страните по трудовото правоотношение;

в) се установява с нормативен акт само за определени категории работници и служители.

7. Абсолютна забрана за полагане на нощен труд е установена за:

а) майки с деца до 6-годишна възраст;

б) бременни работнички и служителки;

в) майки, които се грижат за деца с увреждания;

г) работници и служители, които продължават образованието си без откъсване от производството.

8. Удължаване на работното време едностранно от работодателя по производствени причини:

а) не е допустимо;

б) е допустимо при условията, регламентирани в КТ;

в) е допустимо, само ако се отнася за работници/служители с ненормиран работен ден, които са длъжни при необходимост да изпълняват трудовите си задължения и след изтичане на редовното работно време.

9. Работа за част от законоустановеното (нормално или намалено) работно време:

а) може да се уговаря от страните по трудовия договор;

б) не може да се уговаря от страните по трудовия договор;

в) може да се уговаря, но само по изключение за някои категории работници/служители и за ограничен период от време

10. Относителна забрана за полагане на извънреден труд е установена за:

а) бременни работнички или служителки;

б) работници/служители, които не са навършили 18-годишна възраст;

в) майки с деца до 6-годишна възраст.

Тест № 6

1. Работното време:

а) като правен институт е база на трудовия и осигурителния стаж;

б) е елемент на законоустановеното съдържание на трудовия договор;

в) е основа за изчисляване на трудовото възнаграждение – при ненормирано работно време;

г) е задължение на работника да е на разположение на работодателя;

д) с нормална продължителност може да се удължава едностранно от работодателя.

2. Удължаването на работното време:

а) се извършва с писмена заповед на работодателя при непрекъсваеми технологични процеси и е до 10 часа дневно при нормално работно време;

б) се допуска за не повече от 20 последователни дни и се ком-

пенсира със заплащане като за извънреден труд;

в) се допуска след разрешение на ИТ и се компенсира с намалено работно време за три последователни месеца;

г) е възможно до 60 работни дни през една календарна година.

3. Непълното работно време:

а) е 35 часа седмично и 7 часа дневно при петдневна работна седмица – за ненавършилите 18 години;

б) е част от законоустановеното работно време за лица, работещи във вредни за здравето условия;

в) е винаги до 40 часа седмично.

4. Посочете разликите между удължаване на работното време от работодателя по чл.136а от КТ и извънредния труд

5. Ненормираното работно време е:

а) време, през което работникът сам решава кога да започне и прекрати изпълнението при точно определен обем на работата;

б) време, през което работникът изпълнява трудова функция и след изтичане на нормалното работно време;

в) абсолютно забранено за трудоустроени работници и служители.

6. Нощният труд:

а) е допустим за ненавършили 18 години при изричното им писмено съгласие;

б) е абсолютно забранен за трудоустроени работници, бременни и ненавършили 16 години;

в) може да се полага със знанието и без противопоставяне от работодателя.

7. Сумирано изчисляване на работно време се допуска:

8. Извънредният труд:

а) се допуска при производства с непрекъсваем процес;

б) може да се полага по инициатива на работника – до идване на сменящия го работник;

в) е за извършване на усилена сезонна работа след разрешение на ИТ.

9. Почивката:

а) е междудневна, седмична и технологична;

б) е субективно право при задължение за оставане в разположение на работодателя;

в) при сумирано изчисляване на работното време е не по-малко от 32 часа седмично.

Почивки и отпуски

Задача №29

Дайте определение на понятието „почивка”. Какво е основното предназначение на почивката. Какви видове почивки са регламентирани в българското трудово законодателство? Какво представляват по своята същност празничните дни и кои са те според КТ?

Задача №30



Фиг. 15. Празнични дни

Задача №31

Какво възнаграждение се полага на работниците и служителите за положен труд на национален празник, на база минимална работна заплата, а също и за положен труд в неделя? Може ли с индивидуалния трудов договор страните да предвидят по-висок размер на възнаграждението? Каква сума следва да се изплати на работниците и служителите за положен труд по време на дните за честване на определени професии (считат ли се те за официални празници или имат характера на почивни дни)?

Задача №32

Кои са основните признаци, които характеризират понятието „отпуск”? Какво определение можете да дадете за отпуск? Какво

предназначение на различните видове отпуски можете да посочите? Как се класифицират видовете отпуск според различните класификационни критерии и какви са техните основни характеристики?

За допълнителна работа

Изяснете приликите и разликите между понятието „отпуск” и понятията „почивка” и „престой”.

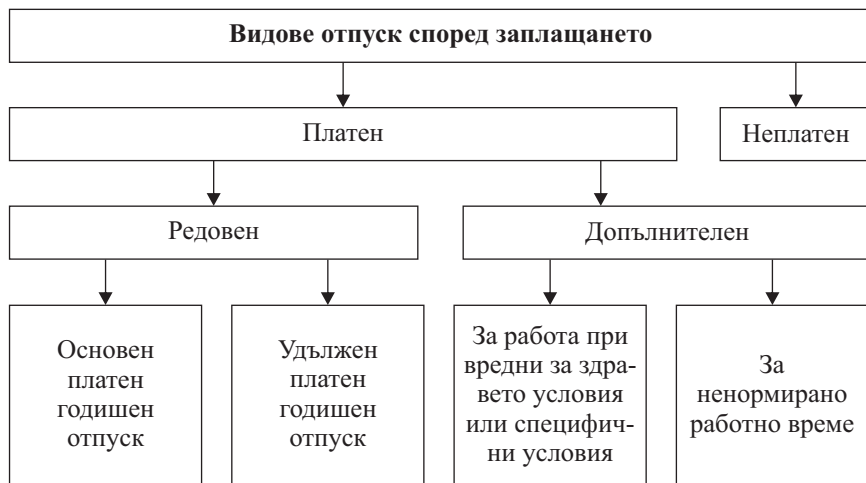
Задача №33

Характеризирайте основния, удължения и допълнителния платен годишен отпуск по следните показатели:

- определение;
- основанието, от което се поражда правото на този вид отпуск;
- размер.

Изяснете условията и реда за ползване на платения годишен отпуск по действащото законодателство.

Задача №34



Фиг. 16. Видове отпуски според заплащането

Казус №18

Радослав Т. е ръководител на предприятие, в което работният процес е постоянен и равномерен. Поради тази причина работниците

имат ненатоварен с двигателна дейност режим на работа. Тодоров обмисля да въведе физиологични почивки за работниците и служителите.

Въпроси

1. Какво разбирате под физиологична почивка?
2. Посочете видовете почивки според КТ и тяхното предназначение.
3. Кой е компетентният орган, който може да разработи и въведе физиологични почивки?
4. Включват ли се физиологичните почивки в работното време?

Казус №19

Работник излязъл в платен годишен отпуск, за да ползва 10 от полагаемите му се за календарната година 20 работни дни. По време на отпуска личният лекар на работника констатира, че той страда от остро респираторно заболяване и му дал болничен лист за 5 дни.

Въпроси

1. Какво ще се случи с отпуска на работника през този 5-дневен период на временна неработоспособност? Може ли да се прекъсне ползването на платения годишен отпуск?
2. Какви следва да са действията на работника и на работодателя при тези обстоятелства?

Казус №20

Мария Г. не е ползвала отпуск за текущата 2018 г., същевременно имала и 5 дни неизползван платен годишен отпуск от предходната 2017 г. Тя пожелала да вземе 10 дни от полагаемия отпуск през май 2018 г. За целта на 25.04.2018 г. написала молба до работодателя с искане за платен годишен отпуск от 10 работни дни – 5 от предходната година и 5 от настоящата, като указала периода от месеца с начална и крайна дата – от 08.05.2018 г. до 21.05.2018 г. включително. До 05.05.2017 г. не получила отговор на молбата си от работодателя. Между 5-ти и 7-ми май 2017 г. не била на работа (тъй като 6-ти май се паднал в неделя) и на 08.05.2018 г. започнала да ползва отпуска. Когато на 22.05.2018 г. се върнала на работа, била повикана от работодателя, за да даде писмени обяснения за неявяване на работа в 10 последователни работни дни и ѝ била връчена заповед за налагане на дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение”.

Въпроси

1. Изяснете реда за ползване на платения годишен отпуск.
2. Има ли нарушение на трудовоправните норми от страна на Мария?
3. Има ли нарушение на трудовоправните норми от страна на работодателя?
4. Как е следвало правомерно да се развият отношенията при ползване на платения годишен отпуск?

Казус №21

Симеон П. бил назначен на работа в предприятие на 01.06.2017 г. Той работил по-малко от година без прекъсване, когато решил да ползва част от платения си годишен отпуск. Подал писмена молба до работодателя за ползване на отпуск в размер на 7 работни дни. Работодателят отказал отпуска с мотив, че от постъпването му на работа не са изтекли 8 месеца непрекъснат трудов стаж. Два месеца по-късно издал заповед, с която наредил на част работниците/служителите да излязат в неплатен отпуск.

Въпроси

1. Какво е значението на 8-месечния стаж по отношение на платения годишен отпуск?
2. Има ли право на платен годишен отпуск Симеон? Правилни ли са възраженията на работодателя?
3. Какъв е редът за ползване на неплатен отпуск? Има ли регламентирани в КТ хипотези, в които работодателят решава едностранно ползването на неплатен отпуск от работниците/служителите, без те да са поискали такъв и/или да са съгласни с ползването му?
4. Възможно ли е ползване на неплатен отпуск преди ползването на платения годишен отпуск?

Казус №22

Петър Р. работи като счетоводител в счетоводна кантора „Корект“, Валерия Т. е секретар в същата фирма. Двамата подали молби за ползване на платен годишен отпуск по едно и също време.

Въпроси

1. По какъв критерий работодателят следва да реши кой да излезе с предимство?
2. Има ли значение фактът, че Валерия е майка на 5-годишно

дете?

3. Кои категории работници или служители имат право, според КТ, да избират времето за ползване на платения си годишен отпуск и съответно имат предимство за това?

Казус №23

Галина Д. работи като системен администратор в банков офис. За 2011 г. има неизползван платен годишен отпуск в размер на 5 дни, а за 2012 г. има 45 дни. През януари 2012 г. подава молба до работодателя да за неплатен отпуск в размер на една календарна година. Той отказва с мотив, че Галина не е ползвала полагаемия ѝ се платен годишен отпуск.

Въпроси

1. Направете съпоставка между платен и неплатен отпуск.
2. Основателен ли е отказът на работодателя?
3. Кога се погасява правото на ползване на платения годишен отпуск?

Казус №24

Мартин Д. е задочен студент в Технически университет – Варна. При започване на обучението си той не е уведомява за това работодателя си транспортната фирма „Транс тур” ООД, тъй като счита, че ще съумее да съчетава работата с обучението си, без да ползва допълнителен отпуск. В началото на 2012 г. Мартин подава молба до работодателя да му бъде разрешен платен отпуск за обучение в размер на 14 дни поради започване на семестриалните занятия през март 2012 г. Работодателят отказва, като се мотивира, че не е давал съгласието си за обучение, следователно Мартин не може да се ползва от отпуск за обучение по чл. 169, ал.1 от КТ.

Въпроси

1. Направете характеристика на платения отпуск за обучение.
2. Съгласието на работодателя за обучението условие ли е за реализиране на възможността за ползване на този вид платен отпуск?
3. Може ли Мартин да заяви, че работодателят му е дал устно съгласие за обучението?

Казус №25

Радослав Т. е служител в спедиторска фирма. През 2006 г. е приет в Технически университет – Варна като задочен студент в специалност „Корабни машини и механизми”. Седмица преди започване на очните занятия подава молба до работодателя с искане да му бъде разрешено ползването на платен отпуск в размер на 10 работни дни. Без да се мотивира, работодателят отказва ползването на отпуска.

Въпроси

1. В кой случаи според КТ работникът или служителят има право на платен отпуск за обучение?
2. Нужно ли е работодателят да е дал съгласието си за обучение без откъсване от производството.
3. Какви са възможностите за работника или служителя, в случаите когато работодателят е отказал ползването на платен отпуск?

Тест №7

1. Междудневната почивка е с продължителност не по-малка от:
 - а) 12 часа;
 - б) 16 часа;
 - в) 10 часа.
2. Празничните дни са:
 - а) вид почивка;
 - б) вид отпуск;
 - в) част от платения годишен отпуск на работника/служителя.
3. Почивката е:
 - а) субективно право на работника или служителя;
 - б) правна възможност на работника/служителя;
 - в) едновременно субективно право и правна възможност на работника/служителя.
4. Почивката за хранене:
 - а) се включва в работното време;
 - б) не се включва в работното време;
 - в) може да се включва или да не се включва в работното време, според предвиденото в правилника за вътрешния трудов ред.
5. Основният платен годишен отпуск е:
 - а) 20 календарни дни;
 - б) 20 работни дни;
 - в) не по-малко от 20 работни дни.

6. Основният платен годишен отпуск може:

а) да се кумулира с удължения платен годишен отпуск;

б) да се компенсира с парично обезщетение, когато работникът или служителят не желае да го ползва;

в) да се предостави на работника/служителя и без негово съгласие по време на престой повече от 5 работни дни.

7. По-големи размери на отпуските, от тези предвидени в трудовоправните норми:

а) не могат да се уговарят от страните по трудовия договор;

б) могат да се уговарят в колективния трудов договор или в индивидуалния трудов договор;

в) могат да се предвидят само в нормативен акт.

8. Ползването на платения годишен отпуск по действащото законодателство се осъществява:

а) винаги наведнъж, в рамките на календарната година, за която се отнася;

б) при условията на разрешителен и уведомителен режим;

в) винаги, когато работникът или служителят поиска отпуск.

9. Платеният годишен отпуск или част от него се погасява по давност, когато не е ползван:

а) до края на годината, за която се полага;

б) до изтичане на една година от края на годината, за която се полага;

в) до изтичане на две години от края на годината, за която се полага.

10. Право на допълнителен платен годишен отпуск имат:

а) работниците/служителите, ненавършили 18 години;

б) работниците/служителите, работещи при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени, независимо от предприетите мерки;

в) всички работници/служители, които са полагали извънреден труд през съответната календарна година.

Допълнителна литература към раздел втори

1. Андреева, А., Йолова, Г. Институтът на извънредения труд в българското трудово право – традиции и потребност от промени в съвременна среда. // Правото и бизнесът в съвременното общество. Варна: Наука и икономика, 2019, с. 300 - 313.
2. Андреева, А., Йолова, Г. Правен режим на почивките и отпуските: Теоретични и практически аспекти. Варна: Наука и икономика, 2018.
3. Андреева, А., Йолова, Г. Отпуск при временна неработоспособност – специфики, реализация и осигурително обезпечаване. // Диалог (Електронно списание на СА „Д. Ценов“) 2018, №1, с. 15 - 41.
4. Андреева, А., Йолова, Г. Трудовоправни и осигурителноправни аспекти на отпуска поради временна неработоспособност. // Икономиката в променящия се свят - национални, регионални и глобални измерения, т. 2. Варна: Наука и икономика, 2017, с. 183 - 188.
5. Андреева, А. Субективните права на почивка и отпуск в българското трудово право - еволюция и тенденции. // Ролята на правото в съвременната икономика. Сборник с доклади от национална научна кръгла маса. Варна: Наука и икономика, 2017, с. 70 - 80.
6. Андреева, А. Институтът на почивка в българското трудово право - традиция и съвремие. // Известия на Съюза на учените - Варна. Серия Хуманитарни науки, 2017, №1, с. 8 - 13.

Раздел трети

Трудова дисциплина и дисциплинарна отговорност. Имуществена отговорност на страните по трудовото правоотношение. Прекратяване на трудовите правоотношения. Синдикални организации и организации на работодателите

Трудова дисциплина и дисциплинарна отговорност

Задача №35

1. Какво се разбира под понятието „трудова дисциплина“?
2. Какво е значението на Правилника за вътрешния трудов ред в предприятието?
3. Дефинирайте понятието „дисциплинарна отговорност“. Кои са основните белези, с които се характеризира дисциплинарната отговорност?

Задача №36

Направете съпоставка между дисциплинарна, наказателна и административна отговорност по показателите посочени в таблицата.

Таблица 3

	Дисциплинарна отговорност	Наказателна отговорност	Административна отговорност
Нормативна уредба			
Основания за възникване			
Отговорни лица			
Видове наказания			
Ред и акт за налагане на наказанията			

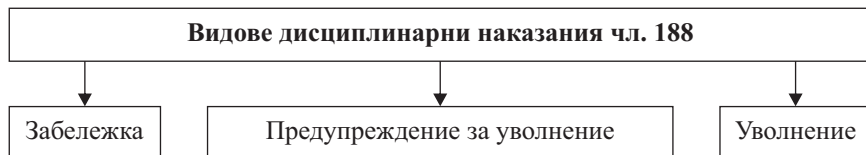
Задача №37

1. Дайте определение на понятието „дисциплинарно нарушение“.
2. Примерно или изчерпателно са изброени дисциплинарните нарушения в КТ? Степенувани ли са по тежест?

3. В какви групи могат да се обособят дисциплинарните нарушения, регламентирани в КТ?

Задача №38

Дайте определение за дисциплинарно наказание. Характеризирайте видовете дисциплинарни наказания според КТ.



Фиг. 17. Видове дисциплинарни наказания по чл. 188

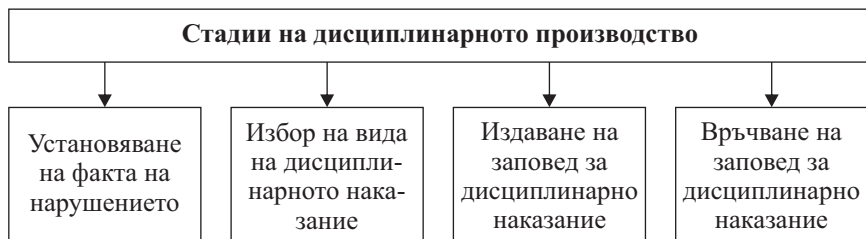
Задача №39

Изяснете реда за налагане на дисциплинарни наказания, като посочите:

- кой е субект на дисциплинарната власт, който може да налага дисциплинарно наказание;
- задълженията на работодателя преди налагане на дисциплинарното наказание;
- критериите за определяне на дисциплинарното наказание, регламентирани в КТ;
- сроковете за налагане на дисциплинарни наказания;
- акт, с който се налага дисциплинарното наказание.

Задача №40

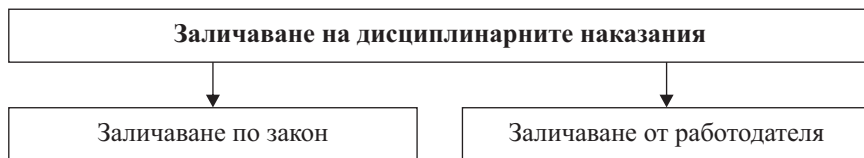
Проследете развитието на дисциплинарното производство, като следвате етапите, описани във фигурата.



Фиг. 18. Стадии на дисциплинарното производство

Задача №41

Изяснете същността и действието при заличаване на дисциплинарни наказания. Направете съпоставка между двете форми на заличаване, посочени във фигурата.



Фиг. 19. Заличаване на дисциплинарни наказания

Казус №26

Работник на длъжност „продавач консултант“ в магазин за продажба на техника системно закъснявал за работа, а в единия от случаите, освен закъснението, се явил във видимо нетрезво състояние.

Въпроси

1. Може ли да бъде ангажирана отговорността на работника за описаното поведение?
2. Какви са възможностите за реакция на работодателя и каква точно процедура трябва да следва, за да може поведението му спрямо провинилия се работник да е напълно законосъобразно?

Казус №27

Вяра П. работела като офис сътрудник. В началото на април 2017 г. работодателя ѝ наложил глоба от 50 лв., които щели да бъдат удържани от трудовото ѝ възнаграждение, поради това че си тръгнала 30 минути преди края на работното време. След като през същия месец Вяра преждевременно напуснала работа още два пъти, работодателя ѝ връчил заповед за дисциплинарно уволнение. Тя поискала да обясни причините за своето поведение, но той отказал да я изслуша и я освободил от работа. Ваня обжалвала наложеното дисциплинарно наказание пред съда.

Въпроси

1. Какви нарушения на трудовото законодателство откривате според фактическата обстановка на казуса?
2. Какъв е редът за налагане на дисциплинарно наказание, спасен ли е той? Законосъобразно ли е уволнението на Вяра?
3. Какво ще постанови съдът в случая?

Казус №28

Доротей Ф. е секретар в кантора за недвижими имоти. Поради неявяване на работа в течение на три последователни работни дни работодателят с мотивирана заповед ѝ налага дисциплинарно наказание – уволнение. Доротей обжалва по съдебен ред наложеното наказание, поради нарушаване на процедурата по реализиране на дисциплинарната отговорност – преди налагане на наказанието работодателят не е изслушал обясненията ѝ.

Въпроси

1. Какво представлява дисциплинарната отговорност? Посочете основните ѝ характеристики.
2. Посочете дисциплинарните наказания по нашето трудово законодателство.
3. Посочете задължителните реквизити на заповедта за налагане на дисциплинарно наказание.
4. Какво ще е съдебното решение при неспазване на процедурата по налагане на дисциплинарното наказание от страна на работодателя?

Казус №29

Ивайла Х. работи като хигиенист в общинска фирма по чистота. Подава молба за ползване на част от полагаемия ѝ се платен годишен отпуск, върху която работодателят поставя резолюция „Да“. Ивайла започва да ползва реално отпуска на посочената от нея в молбата дата. Една седмица след отпуска е поканена да даде устни и писмени обяснения за неявяване на работа. Ивайла се мотивира с положителната резолюция на молбата, но работодателят казва, че ще ѝ наложи дисциплинарно наказание.

Въпроси

1. Изяснете реда за ползване на платен годишен отпуск.
2. Спазена ли е процедурата за ползването на платения годишен отпуск?
3. Налице ли е основание за налагане на дисциплинарна отговорност?
4. Направете характеристика на дисциплинарната отговорност.
5. С какъв акт и по какъв ред се налагат дисциплинарните наказания?

Казус №30

Христо Н. е тонрежисьор в звукозаписно студио на безсрочен трудов договор. Поради системно нарушаване на трудовата дисциплина работодателят му налага дисциплинарно наказание – уволнение, като претендира и за изплащане на обезщетение в размер на едно брутно трудово възнаграждение.

Въпроси

1. Дайте определение за дисциплинарно нарушение и дисциплинарно наказание.
2. Какво е предназначението на обезщетението в полза на работодателя и при каква предпоставка се дължи?
3. Обвързан ли е размерът на обезщетението със срока на трудовия договор? Какъв ще е размерът при:
 - прекратяване на безсрочен трудов договор;
 - прекратяване на трудов договор за определен срок.
4. В случай че работникът или служителът оспори уволнението по съдебен ред кога се изплаща обезщетението?

Казус №31

В предприятие „Х“ е въведено специално работно облекло и лични предпазни средства – каски, които някои от работниците не носят, макар че са им раздадени и са преминали инструктаж. С оглед осигуряване на безопасността при работа ръководителят на обекта решава да не допуска на работа работници без работно облекло и каски, позовавайки се на нормата на чл.199 от КТ, като за съответните дни не им се изплаща трудово възнаграждение.

Въпроси

1. Приложима ли е в случая нормата на чл.199 от КТ – временно отстраняване от работа?
2. Какви санкции могат да се наложат за извършеното от страна на работниците нарушение?

Казус №32

Виолета Н. е уволнена дисциплинарно, без работодателят ѝ да е поискал обяснения за извършеното от нея дисциплинарно нарушение.

Въпроси

1. Какви са възможностите на Виолета да оспорва законността на уволнението?

2. Възможно ли е работодателят по своя инициатива да отмени издадената от него заповед за уволнение?

3. В какъв срок и какви искове може да предяви работникът или служителят пред съда във връзка с уволнението.

Тест №8

1. Дисциплинарната отговорност е:

а) вид юридическа отговорност, която се прилага успоредно с останалите видове отговорност;

б) имуществена отговорност на работника или служителя към работодателя;

в) вид наказателна отговорност.

2. Кое от изброеното, не представлява нарушение на трудовата дисциплина:

а) липса на качества на работника/служителя за ефективно изпълнение на работата;

б) неявяване на работа в течение на два последователни работни дни;

в) неспазване на правилата за здравословни и безопасни условия на труд.

3. Правилникът за вътрешния трудов ред, приет от работодателя, е задължителен:

а) само за работниците и служителите;

б) само за работодателя;

в) за двете страни по трудовото правоотношение.

4. Дисциплинарите наказания:

а) се определят по видове от правилника за вътрешния трудов ред в предприятието;

б) са посочени примерно в Кодекса на труда, като работодателят има право да налага и други видове, съобразно вида и тежестта на извършеното нарушение;

в) са изчерпателно изброени в Кодекса на труда.

5. Дисциплинарно наказание се налага:

а) от работодателя с наказателно постановление;

б) с мотивирана писмена заповед на работодателя;

в) по общия исков ред.

6. Вярно е, че нарушенията на трудовата дисциплина:

а) могат да бъдат от различен характер и изброяването в Кодекса

на труда е примерно, а не изчерпателно;

б) са изчерпателно изброени в Кодекса на труда;

в) са точно и лимитативно посочени по вид и тежест в Кодекса на труда, като работникът/служителят не може да бъде привлечен към дисциплинарна отговорност за друго нарушение извън тях.

7. Работодателят може:

а) да комбинира различните видове дисциплинарни наказания;

б) да налага и други видове дисциплинарни наказания, освен предвидените в Кодекса на труда, като ги съобразява с вида и тежестта на извършеното нарушение;

в) за едно и също нарушение да наложи само едно дисциплинарно наказание.

8. Видовете дисциплинарни наказания са:

а) забележка, глоба, уволнение;

б) забележка, предупреждение за уволнение, уволнение;

в) намаляване на трудовото възнаграждение, предупреждение за уволнение, уволнение.

9. Кое от посоченото не е дисциплинарно нарушение:

а) отказ за полагане на извънреден труд;

б) явяване на работника или служителя на работа в състояние, което не му позволява да изпълнява възложените задачи;

в) произвеждане на некачествена продукция.

10. Дисциплинарното наказание се смята за наложено:

а) от деня, в който работодателят е приел писмените обяснения на работника или служителя и е събрал и оценил посочените доказателства;

б) от деня, в който работодателят е издал мотивирана писмена заповед за налагане на дисциплинарно наказание;

в) от деня на връчване на заповедта на работника или служителя

Тест №9

1. Дисциплинарната отговорност:

а) е лична и се реализира в рамките на административно производство;

б) цели репарация на причинените от служителя вреди;

в) се реализира от работодателя или от органа по назначаване.

2. Дисциплинарното нарушение:

а) е виновно действие по неизпълнение на трудови задължения;

б) е закъснение, бездействие или причиняване на имуществени вреди;

в) е противоправно, виновно и наказуемо.

2. Дефинирайте групите дисциплинарни нарушения по групите нарушения на работното време по повод възложената работа, по повод отношения с работодателя и предвид отношение към имущество-
то на предприятието

3. Направете съпоставка между дисциплинарна, наказателна, административна и имуществена отговорност предвид основанията за възникване, приложима уредба, видове наказания и актове за налагане на наказанията

4. Дисциплинарното наказание:

а) е забележка, уволнение и порицание;

б) е публично порицаване на извършителя пред трудовия колектив;

в) няма верен отговор.

4. Наказание уволнение се налага при:

5. Наказанието се налага:

а) като се вземат предвид доходите и семейните задължения на работника;

б) с мотивирана писмена резолюция;

в) не по-късно от една година от извършване на нарушението.

6. Актът за налагане на наказание:

а) трябва да съдържа дата на извършване на нарушението, обяснения и възражения на работника;

б) подпис на двете страни и срок за обжалване;

в) може да се обжалва пред по-горестоящ административен орган.

7. Дисциплинарното наказание се заличава:

а) винаги в едногодишен преклузивен срок;

б) автоматично с изтичане на срока – за всички видове наказания;

в) с обратно действие към момента на нарушението.

8. Посочете разликите между дисциплинарното наказание и мярката временно отстраняване от работа

Имуществена отговорност

Задача №42

1. Посочете какво се разбира под понятието „имуществена отговорност“ на страните по трудовото правоотношение.

2. Изяснете:

- Какво представлява имуществената отговорност на работодателя в широк и тесен смисъл?

- Как могат да се класифицират видовете имуществена отговорност на работодателя в зависимост от характера на неизпълненото задължение, предпоставките за възникването и обема на отговорността?

Задача №43

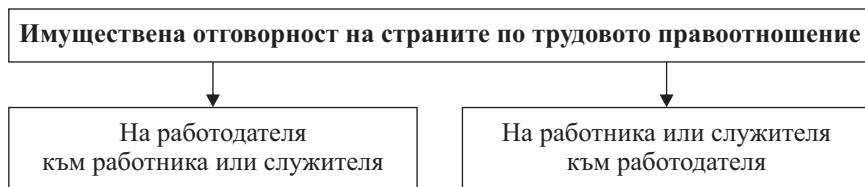
1. Характеризирайте всеки от видовете имуществена отговорност на работодателя.

2. Посочете в какво се състои имуществената отговорност на работника или служителя? Кои са видовете имуществена отговорност на работника или служителя? Характеризирайте ги.

3. Как се осъществява имуществената отговорност на работниците и служителите?

Задача №44

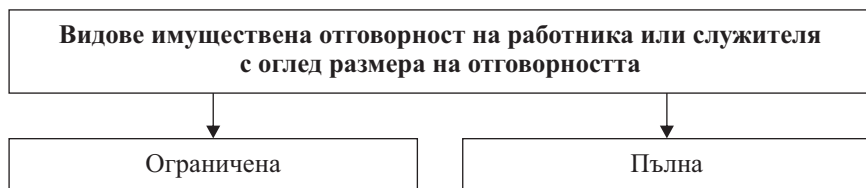
Съпоставете видовете имуществена отговорност



Фиг. 20. Имуществена отговорност на страните по трудовото правоотношение

Задача №45

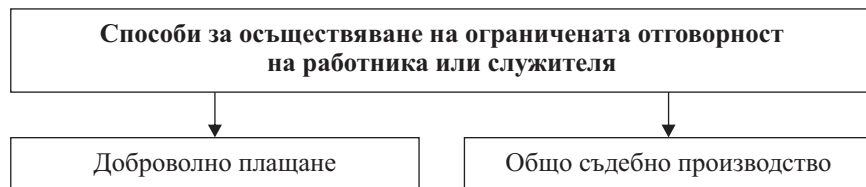
Направете разграничение между пълна и ограничена имуществена отговорност на работника или служителя.



Фиг. 21. Видове имуществена отговорност на работника или служителя с оглед размера на отговорността

Задача №46

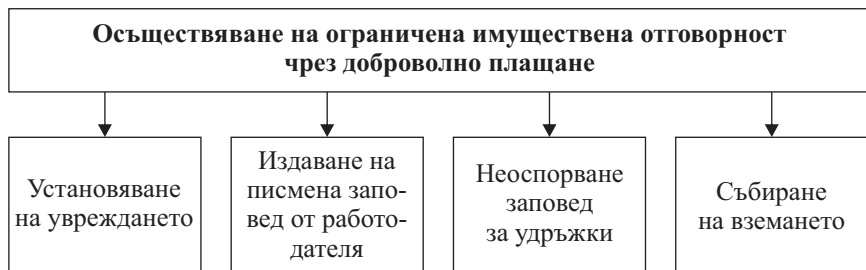
Разяснете способите за осъществяване на ограничената имуществена отговорност на работника или служителя.



Фиг. №22. Способи за осъществяване на ограничената отговорност на работника или служителя

Задача №47

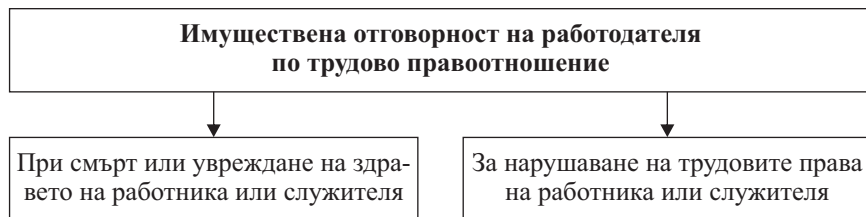
Изяснете реда за реализиране на ограничената имуществена отговорност



Фиг. 23. Осъществяване на ограничена имуществена отговорност чрез доброволно плащане

Задача №48

Разяснете посочените видове имуществена отговорност.



Фиг. 24. Имуществена отговорност на работодателя по трудово правоотношение

Тест №10

1. Имуществената отговорност на работодателя при смърт или увреждане на здравето на работника или служителя:

а) е само за виновно причинени на работника или служителя вреди;

б) е безвиновна отговорност и той отговаря за вредите, независимо дали са причинени виновно или не;

в) е само за вреди, причинени поради небрежност.

2. При смърт или увреждане на здравето на работника или служителя работодателят не носи имуществена отговорност, когато:

а) пострадалият работник или служител е причинил умишлено увреждането;

б) смъртта или увреждането на здравето на работника или служителя са причинени от друг работник или служител;

в) смъртта или увреждането на здравето на работника или служителя са причинени по време на почивка в предприятието.

3. Ограничената имуществената отговорност на работника или служителя за вреда, причинена на работодателя:

а) е за претърпяната загуба, но не и за пропуснатата полза;

б) е както за претърпяната загуба, така и за пропуснатата полза;

в) е само за умишлено причинени вреди.

4. При ограничената имуществена отговорност работникът или служителят отговаря в размер на:

а) причинената вреда;

б) вредата, но не повече от уговореното месечно трудово възна-

граждение;

в) двукратния размер на уговореното месечно трудово възнаграждение.

5. Работникът/служителят носи пълна имуществена отговорност:

- а) за вредата, която е причинил на работодателя по небрежност;
- б) за всички вреди, причинени от него на работодателя;
- в) когато причинените от него вреди не са при или по повод изпълнението на трудовите му задължения.

6. Имуществената отговорност на работника/служителя:

- а) изключва другите видове юридическа отговорност;
- б) може да се кумулира с другите видове юридическа отговорност;
- в) може да се прилага заедно само с някои от другите видове юридическа отговорност.

7. Работникът/служителят носи ограничена имуществена отговорност:

- а) при умишлено причиняване на вреди на работодателя;
- б) за вредата, която е причинил на работодателя по небрежност;
- в) когато причинените от него вреди не са при или по повод изпълнението на трудовите му задължения.

8. Пълната имуществена отговорност на работника/служителя:

- а) се осъществява само по съдебен път;
- б) се реализира чрез издаване на заповед от работодателя, с която той определя основанията и размера на отговорността на работника или служителя;
- в) се реализира чрез особено извънсъдебно производство за доброволно осъществяване на отговорността на работниците и служителите.

9. Бригадната отговорност е:

- а) ограничена имуществена отговорност за липса, причинена от няколко работници или служители;
- б) специфичен способ за разпределение на пълната имуществена отговорност за всякакви сериозни вреди, причинени на работодателя;
- в) специфичен способ за разпределяне на пълната имуществена отговорност за липса, причинена от няколко работници или служители.

10. Имуществената отговорност на работниците/служителите:
- а) се осъществява само по съдебен ред;
 - б) се осъществява винаги по извънсъдебен ред;
 - в) се осъществява с различни способы, в зависимост от вида на отговорността.

Прекратяване на трудовото правоотношение

Задача №49

Отговорете на поставените въпроси:

1. Какво представлява прекратяването на трудовото правоотношение? Каква е правната природа на основанията за прекратяване на трудовото правоотношение?
2. Как могат да се класифицират основанията за прекратяване на трудовото правоотношение?
3. Какво разбирате под общи основания за прекратяване на трудовия договор?
4. Какво представлява предизвестие за прекратяване на трудовия договор? Какъв е неговият срок?

Задача №50

Какво разбирате под основания за прекратяване на трудовото правоотношение? Характеризирайте групата на общите основания.

Задача №51

Направете съпоставка между предизвестие за прекратяване на трудовия договор, отправено от страна на работодателя, от работника или от служителя.

1. Какво представлява предизвестие за прекратяване на трудовия договор?
2. Какъв е срокът на предизвестие при прекратяване на различните видове трудови договори:
 - безсрочен трудов договор;
 - срочен трудов договор.
3. Наличието на аргументация (основание) за прекратяване на трудовия договор.

Задача №52

Направете съпоставка между прекратяването на трудовия договор с предизвестие от страна на работника или служителя и от страна на работодателя.

Казус №33

Служителка била назначена на срочен трудов договор по чл. 68, ал.1, т.3 от КТ. Срокът на договора ѝ изтичал на 01.11.2017 г., но преди изтичането му ѝ предстояло да излезе в отпуск по майчинство.

Въпроси

1. Може ли с изтичането на срока на договора да се прекрати трудовото правоотношение на служителката предвид описаната фактическа обстановка по казуса?

2. Предвид майчинството попада ли тя под закрилата на КТ при прекратяване на трудовото правоотношение?

Казус №34

Ива М. работела като счетоводител, но била в 6-месечен неплатен отпуск за отглеждане на дете до 8-годишна възраст по чл. 167а, ал. 1 от КТ. Работодателят на Ива решил да намали щатните бройки за длъжността в отдела, в който работела, и да направи съкращения. Към този момент детето на Ива било на 2 години и 6 месеца.

Въпроси

1. Какво представлява предварителната закрила при уволнение? В кои разпоредби на КТ е регламентирана?

2. Кои работници/служители се ползват с предварителна закрила при уволнение? Ползва ли се Ива със закрила от уволнение?

Казус №35

Производствено предприятие имало финансови затруднения и работодателят предприел някои мерки в тази връзка. Един от цеховете бил закрит, работниците –уволнени. В друг цех, след промени в щатното разписание, били уволнени само някои от работниците. В трето производствено звено трима работници били освободени от работа на основание съкращаване на щата, но на мястото на единия в последствие бил назначен нов работник.

Въпроси

1. Предвид описаното в казуса посочете основанията, на които от работодателя са прекратени трудовите договори на работниците.

2. Какъв е редът за прекратяване на трудовите договори в описаните случаи?

3. Необходимо ли е предизвестие от страна на работодателя за прекратяване на трудовите договори на посочените работници?

4. В конкретния случай има ли нарушение на трудовото законодателство от страна на работодателя?

Казус №36

Ралица А. е служителка, назначена на срочен трудов договор за 6 месеца, във фирма „Колибри” ООД. Като клауза от договора е регламентиран срокът на предизвестие за напускане, който е 3 месеца. След изтичане на срока договорът преминава в безсрочен. Четири месеца по-късно Ралица иска да напусне работа.

Въпроси

1. При какви предпоставки срочният трудов договор се преобразува в безсрочен?

2. Какъв е срокът на предизвестие, който трябва да спази Ралица?

3. Същият ли е срокът, ако инициативата за прекратяване на трудовия договор е от страна на работодателя?

4. Направете характеристика на основанията за прекратяване на трудовото правоотношение от страна на работника или служителя и ги съпоставете с тези за прекратяване от страна на работодателя.

Казус №37

Ивайло П. е назначен като системен администратор в компютърна фирма по чл. 70 от КТ с изпитателен срок 6 месеца, уговорен в полза на работодателя. За период от 3 месеца от постъпването на работа той не е извършил дисциплинарни нарушения, но управителят счита, че не се справя добре с възложените му задачи.

Въпроси

1. Нужно ли е предизвестие от страна на работодателя за прекратяване на трудовия договор?

2. Дължи ли работодателят обезщетение за остатък от срока на договора?

3. Подлежи ли на обжалване и на разглеждане по съдебен ред на преценката на работодателя за справянето на служителя с възложена-та работа?

Казус №38

Анелия Р. работи в шивашки цех по трудов договор със срок до края на 2006 г. На 08.11.2006 г., когато отива на работа, тя заварва цеха затворен и група работници пред него. По телефона работодателят съобщава на един от работниците, че поради липса на поръчки затваря цеха.

Въпроси

1. Какъв е редът за прекратяване на трудовия договор от страна на работодателя и на какво основание в конкретната обстановка?

2. Как следва да постъпят работниците и служителите? Коя е инстанцията, имаща право да иска от работодателя обяснения и да контролира действията му?

3. Нужно ли е отправяне на предизвестие и какъв е срокът му при прекратяване на срочен трудов договор?

4. Има ли право Анелия на обезщетение от работодателя и в какъв размер?

Тест №11

1. Трудовият договор се прекратява:

- а) само писмено;
- б) както писмено, така и устно;
- в) може и само устно, ако основанието за прекратяване се мотивира.

2. Прекратяването на трудовия договор по взаимно съгласие на страните:

- а) е едно от общите основания за прекратяване на трудовия договор, предвидени от КТ;
- б) може да стане както писмено, така и устно;
- в) е специална хипотеза на КТ за прекратяване на трудовия договор с предизвестие.

3. Основанията за прекратяване на трудовите правоотношения са юридически факти, които могат да бъдат:

- а) само от категорията на юридическите събития;
- б) само от категорията на юридическите действия;

в) от категорията както на юридическите събития, така и на юридическите действия.

4. Кое от изброените не се причислява към общите основания за прекратяване на трудовия договор:

- а) изтичане на уговорения срок на договора;
- б) закриване на предприятието;
- в) взаимно съгласие на страните по трудовия договор.

5. При безсрочните трудови договори срокът на предизвестие за прекратяване на договора е:

- а) 30 дни, доколкото страните не са уговорили по-дълъг срок, но не повече от 3 месеца;
- б) 20 дни, доколкото страните не са уговорили по-дълъг срок, но не повече от 2 месеца;
- в) 3 месеца, но не повече от остатъка от срока на договора.

6. При срочните трудови договори срокът на предизвестие за прекратяване на договора е:

- а) 30 календарни дни;
- б) 3 месеца, но не повече от остатъка от срока на договора;
- в) 3 месеца.

7. Трудовият договор може да се прекрати от работодателя без предизвестие:

- а) когато работникът или служителят бъде лишен с присъда или по административен ред от право да упражнява професия, или да заема длъжността, на която е назначен;
- б) при закриване на предприятието;
- в) при липса на качества на работника или служителя за ефективно изпълнение на работата.

8. Трудовият договор може да се прекрати от работодателя с предизвестие:

- а) когато работникът или служителят откаже да заеме предложената му подходяща работа при трудоустрояване;
- б) когато работникът или служителят бъде задържан за изпълнение на присъда;
- в) при закриване на част от предприятието или съкращаване на щата.

9. При прекратяване на трудовия договор срещу обезщетение инициативата за прекратяване:

- а) принадлежи на работодателя;

б) принадлежи на работника или служителя;

в) принадлежи и на двете страни.

10. Предизвестие за прекратяване на трудовия договор може да се отправи:

а) само в писмена форма;

б) както писмено, така и устно;

в) във форма, каквато страните по трудовия договор преценят.

Тест №12

1. Може ли работник да бъде наказан дисциплинарно за извършено по непредпазливост нарушение на трудовите си задължения:

а) не, дисциплинарите нарушения са наказуеми, само ако са извършени умишлено;

б) да, възможно е;

в) непредпазливото дисциплинарно нарушение се наказва само в изрично предвидените от закона случаи.

2. Възможно ли е налагането на дисциплинарно наказание – уволнение, ако бъде констатирано, че работникът работи без работно облекло:

а) да, тъй като с това нарушава правилника за вътрешния трудов ред в предприятието;

б) не;

в) зависи от преценката на работодателя за степента на нарушението.

3. Има ли работодателят право да удържи една заплата от дисциплинарно уволнен работник:

а) да, има право;

б) не, няма право;

в) в зависимост от вида на дисциплинарното нарушение, за което е наложено дисциплинарното уволнение.

4. Необходимо ли е предизвестие, ако работник прекратява трудовото си правоотношение, защото е приет да учи редовно във висше учебно заведение:

а) да;

б) не;

в) зависи от предварителната уговорка между страните, предвидена в трудовия договор.

5. Възможно ли е трудов договор да бъде прекратен, без никоя от

страните да дължи предизвестие:

- а) да, по взаимно съгласие;
- б) не, не е възможно;
- в) да, в предвидените в закона случаи.

6. Възможно ли е работник да прекрати трудовия договор без предизвестие, ако работодателят забави изплащането на трудовото възнаграждение:

- а) да;
- б) не, трябва да потърси дължимото му се трудово възнаграждение по законов ред.

7. Дължи ли предизвестие работодателят, ако прекратява трудов договор с работника поради закриване на предприятието:

- а) да;
- б) не.

8. Може ли работодателят да налага дисциплинарно наказание, без да е изслушал работника:

- а) възможно е, но съдът отменя наложеното наказание, без да разглежда спора по същество;
- б) да, работодателят има право, но не и задължение да изслушва работника или служителя;
- в) не, работодателят е длъжен да изслуша работника/служителя или да приеме писмените му обяснения.

Задача №42

Направете съпоставка между колективен и индивидуален трудов договор по посочените показатели.

Таблица 4

	Колективен трудов договор	Индивидуален трудов договор
Страни по договора		
Изготвяне и сключване		
Съдържание		
Неизпълнение		

Тест за проверка на знанията по трудово право

1. Предмет на регулиране на трудовото право са:

- а) единствено трудовите отношения;
- б) трудовите отношения и отношенията, непосредствено свързани с трудовите;
- в) трудовите и осигурителните отношения.

2. Вярно е, че недържавните източници:

- а) са част от системата на източниците на трудовото право;
- б) не могат да бъдат източници на трудовото право, защото не се приемат от органи на държавната власт;
- в) са били приложими в миналото, но днес не са част от системата на източниците на трудовото право.

3. Мястото на работа:

- а) винаги се определя едностранно от работодателя;
- б) е понятие, синоним на понятието „работно място“;
- в) е елемент от необходимото съдържание на трудовия договор.

4. Специфично за метода на правно регулиране на трудовото право е, че правата и задълженията на страните по трудовите правоотношения се определят:

- а) чрез тристепенна скала;
- б) чрез двустепенна скала;
- в) чрез четиристепенна скала.

5. Намаленото работно време:

- а) е непълно работно време;
- б) се установява по споразумение между страните по трудовото правоотношение;
- в) се установява с нормативен акт само за определени категории работници и служители.

6. За една и съща работа, с един и същи работник или служител, в едно и също предприятие, трудов договор със срок за изпитване може да се сключи:

- а) не повече от два пъти;
- б) колкото пъти е необходимо, за да се проверят знанията и уменията на работника или служителя;
- в) само веднъж.

7. Имуществената отговорност на работниците/служителите:
а) се осъществява само по съдебен ред;
б) се осъществява винаги по извънсъдебен ред;
в) се осъществява с различни способы, в зависимост от вида на отговорността.

8. Под съдържание на трудовото правоотношение се разбира:

- а) правата и задълженията на страните;
- б) неговият обект
- в) дължимата престация.

9. Дисциплинарните наказания:

а) се определят по видове от правилника за вътрешния трудов ред в предприятието;

б) са посочени примерно в КТ, като работодателят има право да налага и други видове, съобразно вида и тежестта на извършеното нарушение;

в) са изчерпателно изброени в КТ.

10. За работа през почивни дни положеният извънреден труд се заплаща от работодателя с увеличение не по-малко от:

- а) 50%;
- б) 75%;
- в) 100%.

11. Вярно е, че основанията за възникване на трудово правоотношение са:

а) примерно изброени в КТ и са възможни и други видове основания за възникване на трудово правоотношение;

б) императивни трудовоправни норми;

в) правопораждащи юридически факти от категорията на правомерните юридически действия.

12. Основният платен годишен отпуск е:

- а) 20 календарни дни;
- б) 20 работни дни;
- в) не по-малко от 20 работни дни.

13. Дисциплинарната отговорност е:

а) вид юридическа отговорност, която се прилага успоредно с останалите видове отговорност;

б) имуществена отговорност на работника или служителя към работодателя;

в) вид наказателна отговорност.

14. Необходимо ли е предизвестие, ако работник прекратява трудовото си правоотношение, защото е приет да учи редовно във висше учебно заведение:

а) да;

б) не;

в) зависи от предварителната уговорка между страните, предвидена в трудовия договор.

15. Вярно е, че нарушенията на трудовата дисциплина:

а) могат да бъдат от различен характер и изброяването в КТ е примерно, а не изчерпателно;

б) са изчерпателно изброени в КТ;

в) са точно и лимитативно посочени по вид и тежест в КТ, като работникът/служителят не може да бъде привлечен към дисциплинарна отговорност за друго нарушение извън тях.

16. Работодателят:

а) винаги е юридическо лице;

б) е лице, регистрирано официално като работодател;

в) е всеки субект, който самостоятелно наема работници или служители по трудово правоотношение.

17. Трудовият договор може да се прекрати от работодателя с предизвестие:

а) когато работникът или служителят откаже да заеме предложената му подходяща работа при трудоустройство;

б) когато работникът или служителят бъде задържан за изпълнение на присъда;

в) при закриване на част от предприятието или съкращаване на щата.

18. Видовете дисциплинарни наказания са:

а) забележка, глоба, уволнение;

б) забележка, предупреждение за уволнение, уволнение;

в) намаление на трудовото възнаграждение, предупреждение за уволнение, уволнение.

19. Съдържанието на трудовия договор:

а) се определя изцяло от КТ;

б) задължително включва клаузи относно вида на санкциите за работника или служителя в случай на нарушение на трудовата дисциплина;

в) се разделя на законоустановено и договорно.

20. Относителна забрана за полагане на извънреден труд е установена за:

- а) бременни работнички или служителки;
- б) работници/служители, които не са навършили 18-годишна възраст;
- в) майки с деца до 6-годишна възраст.

21. Почивката е:

- а) субективно право на работника/служителя;
- б) правна възможност на работника/служителя;
- в) едновременно субективно право и правна възможност на работника/служителя.

22. Предизвестие за прекратяване на трудовия договор може да се отправи:

- а) само в писмена форма;
- б) както писмено, така и устно;
- в) във форма, каквато страните по трудовия договор преценят.

23. Основният платен годишен отпуск може:

- а) да се кумулира с удължения платен годишен отпуск;
- б) да се компенсира с парично обезщетение, когато работникът или служителят не желае да го ползва;
- в) да се предостави на работника/служителя и без негово съгласие по време на престой повече от 5 работни дни.

24. Дисциплинарно наказание се налага:

- а) от работодателя с наказателно постановление;
- б) с мотивирана писмена заповед на работодателя;
- в) по общия исков ред.

25. При ограничената имуществена отговорност работникът или служителят отговаря в размер на:

- а) причинената вреда;
- б) вредата, но не повече от уговореното месечно трудово възнаграждение;
- в) двукратния размер на уговореното месечно трудово възнаграждение.

26. Прекратяването на трудовия договор по взаимно съгласие на страните:

- а) е едно от общите основания за прекратяване на трудовия договор, предвидени в КТ;
- б) може да стане както писмено, така и устно;

в) е специална хипотеза на КТ за прекратяване на трудовия договор с предизвестие.

27. Нощно е работното време, когато работникът или служителът полага труда си в рамките на часовия диапазон:

- а) от 20:00 до 4:00 часа;
- б) от 18:00 до 24:00 часа;
- в) от 22:00 до 6:00 часа.

28. Когато работник или служител не изпълни трудовите си норми по своя вина:

- а) не получава трудово възнаграждение;
- б) има право на трудово възнаграждение според изработеното;
- в) получава половината от уговореното трудово възнаграждение.

29. Работодателят (или упълномощено от него лице) е длъжен да изпрати уведомление за сключен трудов договор до съответната териториална дирекция на НАП:

- а) в тридневен срок от сключването;
- б) в седемдневен срок от сключването;
- в) веднага след сключването.

30. Сключването на трудов договор за допълнителен труд при друг работодател извън установеното за работника/служителя работно време по основното трудово правоотношение е:

- а) забранено;
- в) разрешено без ограничения;
- в) възможно, ако не е уговорено друго в индивидуалния му трудов договор по основното му трудово правоотношение.

Отговори: 1б; 2а; 3в; 4а; 5в; 6в; 7в; 8а; 9в; 10б; 11в; 12в; 13а; 14б; 15а; 16в; 17в; 18б; 19в; 20в; 21а; 22а; 23в; 24б; 25б; 26а; 27в; 28б; 29а; 30в.

Допълнителна литература към раздел трети

1. Андреева, А., Йолова, Г. Юридическа отговорност и контрол за спазване на трудовото и осигурително законодателство. Варна: Наука и икономика, 2011.
2. Андреева, А., Йолова, Г. За някои особености на административния контрол и административнонаказателната отговорност за нарушаване на здравословните и безопасни условия на труд. //

- Административно право – съвременни тенденции в правораздаването и доктрината. Варна : Наука и икономика, 2018, с. 65 - 79.
3. Андреева, А., Димитрова, Д. Специфики на контрола на изпълнителна агенция главна инспекция по труда, в контекста на гаранциите за изплащане на трудовото възнаграждение. // Годишник на БСУ, 2019, №40, с. 243 - 258.

Дял втори

ОСИГУРИТЕЛНО ПРАВО

Раздел първи

Субекти на осигурителните правоотношения. Осигурителна вноска, осигурителен доход, осигурителен стаж

Осигурително право – предмет, метод и източници.

Осигурителни правоотношения.

Субекти на осигурителните правоотношения

Задача №53

1. Посочете и характеризирайте елементите на осигурителната система.
2. Изяснете:
 - кои обществени отношения са предмет на регулиране от осигурителното право;
 - какъв метод на правно регулиране е характерен за осигурителното право.
3. Как ще класифицирате източниците на осигурителното право?

Задача №54

1. Дайте определение на понятието „осигурително правоотношение“.
2. Направете класификация на различните видове осигурителни правоотношения, като използвате различни класификационни критерии.
3. Посочете основанията за възникване на осигурителното правоотношение.
4. Изяснете обекта, страните и съдържанието на осигурителното правоотношение.

Задача №55

Какво определение можете да дадете на понятието „осигурено лице“? На какви групи могат да бъдат разграничени осигурените

лица и на базата на какви критерии? Дайте определение на понятието „осигурител”. Посочете видовете осигурители и изяснете статута на самоосигуряващите се лица. Къде и как се извършва регистрацията на осигурителите и самоосигуряващите се лица? Дайте определение за осигурителен орган. Посочете видовете осигурителни органи и ги характеризирайте.

Задача №56

Попълнете таблицата

Таблица 5

Осигурени лица	Категории субекти	Осигурени рискове
Задължително осигурени		
Самоосигуряващи се		
Доброволно осигурени		

Казус №39

Александър С. работи като съдия в окръжен съд, съпругата му Катерина С. е банков служител – експерт в отдел „Кредити”. Синът им Атанас С. е служител на МВР. Неговата съпруга Стефания С. работи като специалист по управление на човешките ресурси в акционерно дружество. Дъщерята на Александър и Катерина, Христина М., е фризьор стилист, но не е регистрирана като търговец. Съпругът на Христина, Константин М., е адвокат. Предвид упражняваната професия посочете за всяко от тези лица за кои осигурени социални рискове е задължително осигурено по държавното обществено осигуряване и на кое от посочените в закона основания?

Казус №40

Определете за кои социални рискове са осигурени лицата, уп-
ражняващи следните професии и дейности:

- начален учител;
- регистриран земеделски стопанин;
- едноличен търговец;
- прокурор;
- изпълнителен директор – управляващ и представляващ АД;
- работещ по трудов договор пенсионер, получаващ пенсия за осигурителен стаж и възраст.

Тест №13

1. Вярно е, че социалното осигуряване:

а) винаги е задължително;

б) предоставя материална защита винаги и на всички лица, кои-
то не могат да си осигурят средства за задоволяване на основните
жизнени потребности;

в) е система за обезпечаване на материална защита на осигу-
рените лица, в случаите когато те са в невъзможност да реализират
доходи от трудова дейност.

2. Предмет на осигурителното право са:

а) обществените отношения, които възникват по повод предос-
тавяне на работна сила;

б) отношенията, които възникват в процеса на акумулиране на
средства в осигурителните фондове и разходването на тези средства;

в) всички обществени отношения, непосредствено свързани с
трудовете.

3. Кой от посочените не представлява източник на осигурител-
ното право:

а) Национален рамков договор;

б) Закон за бюджета на държавното обществено осигуряване;

в) съдебната практика по осигурителноправни спорове.

4. Обект на осигурителните правоотношения:

а) са материалните престации;

б) могат да бъдат материалните и нематериалните престации;

в) са винаги само осигурителните вноски.

5. Осигурителни правоотношения не възникват между:

а) осигурителния орган и осигуреното лице;

б) осигурителния орган и осигурителя;

в) осигурителя и осигуреното лице.

6. В зависимост от възможността да бъде преодоляна причината, довела до загуба на доходите от трудова дейност, социалното осигуряване може да се разграничи на:

а) задължително и доброволно;

б) краткосрочно и дългосрочно;

в) основно и допълнително.

7. Осигурителните правоотношения:

а) винаги възникват по волята на осигуреното лице или на осигурителя;

б) са отношения между осигуреното лице и осигурителя;

в) винаги възникват в процеса на набиране на средства в осигурителните фондове или в процеса на тяхното разходване.

8. Под обект на осигурителните правоотношения се разбира:

а) осигурен социален риск;

б) осигурителни вноски, пенсии и обезщетения;

в) правопораждащи юридически факти.

9. Кое от изброените твърдения не е вярно:

а) осигурителният орган не може да бъде страна по осигурително правоотношение;

б) под страни на осигурителните правоотношения се разбират титулярите (носителите) на осигурителните права и задължения;

в) осигурителят, осигуреният и осигурителният орган са субекти на осигурителните правоотношения.

10. Приоритетно използван от осигурителното право е:

а) методът на равнопоставеност на правните субекти в правоотношението;

б) диспозитивният метод;

в) императивният метод.

Тест №14

1. Осигурено лице:

а) е физическо лице, извършващо трудова дейност, за която подлежи на задължително осигуряване;

б) се означава още с термина „обект на осигурителното правоотношение“;

в) е всяко трудово дееспособно лице, което извършва трудова

дейност, независимо от характера на работата и източника на финансиране.

2. Задължително осигурени за общо заболяване и майчинство, инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт, трудова злополука и професионална болест и безработица са:

а) лицата, упражняващи трудова дейност и получаващи доходи на изборни длъжности;

б) лицата, които полагат труд без трудово правоотношение и получават месечно възнаграждение, равно или над една минимална работна заплата;

в) работниците и служителите, наети на работа с едnodневен трудов договор по чл.114а, ал.1 от КТ.

3. Задължително осигурени за инвалидност поради общо заболяване, старост, смърт, трудова злополука и професионална болест са:

а) работниците и служителите, наети на работа с едnodневен трудов договор по чл.114а, ал.1 от КТ;

б) лицата, които полагат труд без трудово правоотношение, осигурени на друго основание през съответния месец, независимо от размера на полученото възнаграждение;

в) морските лица.

4. Към категорията „доброволно осигурени“ се отнасят:

а) лицата, работещи по договори за управление на неперсонифицирани дружества, и лицата, на които е възложено управлението и/или контролът на държавни и общински предприятия;

б) регистрирани земеделски стопани и тютюнопроизводители и техни съпрузи, когато с тяхно съгласие участват в упражняваната от тях трудова дейност;

в) съпругът/съпругата на дългосрочно командирован служител в дипломатическа служба.

5. Членовете на кооперации, упражняващи трудова дейност и получаващи възнаграждение в кооперацията, са:

а) осигурени за общо заболяване и майчинство, инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт, трудова злополука и професионална болест и безработица;

б) осигурени за инвалидност поради общо заболяване, старост, смърт, трудова злополука и професионална болест;

в) самоосигуряващи се лица.

6. Упражняващите свободни професии са осигурени:

- а) за инвалидност поради общо заболяване, за старост и за смърт;
- б) за всички рискове без безработица;
- в) са самоосигуряващи се за инвалидност поради общо заболяване, за старост и за смърт, трудова злополука и професионална болест.

7. Морските лица:

- а) задължително се осигуряват, изцяло за своя сметка, за рисковете общо заболяване и майчинство, инвалидност поради общо заболяване, старост, смърт, трудова злополука и професионална болест;
- б) задължително се осигуряват за рисковете общо заболяване и майчинство, инвалидност поради общо заболяване, старост, смърт, трудова злополука, професионална болест и безработица;
- в) са доброволно осигуряващи се лица.

8. Лицата, изпратени на работа в чужбина от български посредник, се осигуряват:

- а) единствено за рисковете инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт;
- б) за рисковете инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт и за общо заболяване и майчинство;
- в) за рисковете общо заболяване и майчинство, инвалидност поради общо заболяване, старост, смърт, трудова злополука, професионална болест и безработица.

9. Осигурител е:

- а) всяко физическо лице, юридическо лице или неперсонифицирано дружество, както и други организации, които имат задължение по закон да внасят осигурителни вноски за други физически лица;
- б) държавата, по отношение на лицата изпратени на работа в чужбина от български посредник;
- в) юридическо лице, привеждащо осигурителни вноски за сметка на други физически или юридически лица.

10. Към самоосигуряващите се, в качеството им на осигурител, се отнасят:

- а) съпрузи на дългосрочно командировани; съпрузи на лица, упражняващи свободна професия, или регистрирани производители;
- б) членове-кооператори, упражняващи трудова дейност и получаващи възнаграждение в кооперацията.
- в) служители с духовно звание и морски лица.

11. Осигурителен орган е:

а) НОИ, РУСО, пенсионноосигурително АД;

б) винаги насрещна страна на всяко осигурително правоотношение;

в) публична институция, на която е възложено провеждане на общественото осигуряване.

12. Разрешение за управление на фонд за допълнително доброволно пенсионно осигуряване или на фонд за допълнително доброволно пенсионно осигуряване по професионални схеми се издава от:

а) заместник-председателя на Комисията по финансов надзор;

б) управителя на НОИ;

в) Надзорния съвет на НОИ.

13. Органи на НОИ:

а) са управител, подуправител и Надзорен съвет;

б) се избират от Народното събрание за мандат от три години;

в) са Надзорен съвет и управител.

14. НЗОК:

а) е юридическо лице с предмет на дейност осъществяване на задължително и доброволно здравно осигуряване;

б) създава и поддържа електронен регистър на болничните листове и решенията по обжалването им;

в) се управлява от управител и Надзорен съвет.

15. Управителят на НЗОК:

а) се избира от Народното събрание за мандат от пет години;

б) поддържа единната информационна система за здравноосигурените лица;

в) е подконтролен и подотчетен на Министерство на здравеопазването.

Осигурителни вноски.

Осигурителен доход. Осигурителен стаж

Задача №57

Дайте определение за осигурителна вноска и я характеризирайте като вид осигурително плащане. Кой субекти дължат осигурителни вноски? В кой нормативен акт се определя размерът на осигурителните вноски и какъв е този размер към настоящия момент? Как следва да се внасят осигурителните вноски?

Задача №58

Какво е значението на правния институт „осигурителен доход“? Дайте определение за осигурителен доход. Какво включва осигурителният доход като елементи? Къде и как се определят минималният и максималният размер на осигурителния доход?

Задача №59

Изяснете как се определя за самоосигуряващите се лица:

- минималният размер на дохода;
- окончателният размер на месечния осигурителен доход;
- годишният осигурителен доход.

Задача №60

1. Дайте определение за осигурителен стаж и изяснете неговото значение. Посочете неговите елементи. Кой период от време се зачитат за осигурителен стаж?

2. При какви условия е допустима хипотезата „откупуване на осигурителен стаж“?

3. Как се изчислява и доказва осигурителният стаж?

Задача №61

Посочете зачита ли се за осигурителен стаж и ако се зачита, при какви условия:

- времето на отпуск за временна неработоспособност;
- времето на неплатения отпуск;
- времето на отпуските за бременност, раждане и осиновяване и за отглеждане на дете;
- времето, през което лицата са полагали извънреден труд.

Казус №41

Лице работи по трудов договор на пълно работно време, като същевременно е регистрирано и упражнява дейност като едноличен търговец.

Въпроси

1. За кои рискове следва задължително да се осигурява?
2. В кои осигурителни фондове следва да се внесат осигурителните вноски?
3. В какви размери и за чия сметка са осигурителните вноски?

Казус №42

Михаил Д. започнал трудова дейност през 2002 г. като продавач консултант на пълно работно време и възнаграждение 800 лв. Две години по-късно заел позицията „продуктов мениджър“ с възнаграждение 1200 лв. През 2007 г. се регистрирал като ЕТ и започнал да развива самостоятелна дейност по внос и продажба на канцеларски материали. Паралелно с това бил съдружник в ООД и следвал задочно право. Впоследствие упражнявал дейност и като частен съдебен изпълнител.

Въпроси

1. Определете статута на Михаил с оглед вида и характера на осигуряването към всеки от периодите на осигурителния стаж?
2. Към кой момент на какви осигурителни обезщетения би имал право?
3. Определете размера на осигурителната вноска към всеки период?
4. Как следва да се определя размерът на осигурителния доход към 2002 г., 2007 г. и 2012 г.?

Казус №43

Латинка С. работила като касиер счетоводител в общинско предприятие на пълн работен ден и възнаграждение 867 лв. за период от 2006 - 2010 г. След претърпяна трудова злополука и трудоустройство през 2011 г. започнала да работи на половин работен ден и възнаграждение 660 лв. Междувременно упражнявала почасова заетост като хигиенистка в частно предприятие – по два часа дневно и възнаграждение 230 лв. месечно.

Въпроси

1. За какви рискове следва да се осигурява към всеки период?
2. Определете размера на осигурителната вноска спрямо отделните периоди.
3. Как следва да се определя размерът на осигурителния доход за периода 2011 - 2012 г.?

Казус №44

Дияна Р., родена през 1975 г., започнала трудова дейност през 2000 г. като касиер по продажби във верига супермаркети, където била заета на пълн работен ден за периода 2000 - 2003 г. През 2003 г.

ползвала отпуск за бременност и раждане, отпуск за отглеждане на малко дете за период от една година, а шест месеца по-късно отново изляза в отпуск предвид усложнения при втора бременност и последващо отглеждане на второ дете. През 2007 г. започнала самостоятелна дейност като коафьор стилист, самоосигуряваща се за рисковете обща болест, старост и смърт до 2009 г. През 2009 г. била наета по трудов договор в местната общинска администрация. За периода 2009 - 2012 г. три пъти е ползвала платен отпуск в размер на общо 60 дни и веднъж – неплатен в размер на 40 дни.

Въпроси

1. Изяснете понятието „осигурителен стаж“ предвид типичните му характеристики и включващите се в него елементи?
2. Кои периоди обхваща осигурителният стаж?
3. Изяснете разликите между трудов и осигурителен стаж?
4. Какъв е трудовият и какъв е общият осигурителен стаж на Дияна в конкретния казус?
5. Какъв е размерът на осигурителния стаж в конкретния казус и следва ли от него да се изключат определени периоди?

Казус №45

Станимира Д. била съдружник в ООД, където изпълнявала и длъжността „управител“. Осигурявала се е за всички осигурени социални рискове без трудова злополука и безработица. През януари 2008 г. излязла в болничен за бременност и раждане. За периода обезщетенията са изплащани от НОИ, като ежесечно са внасяни съответните здравни осигуровки от дружеството и е подавана декларация. След изтичане на 410-те дни Станимира ползвала отпуск за отглеждане на дете до 2 години. През месец май 2012 г. била назначена на трудов договор към кооперация за производство на стоки с цел продажба.

Въпроси

1. Определете статута на Станимира към всеки период на заетост
2. За какви рискове би следвало да бъде осигурена във всеки период и редно ли е за периода до 2008 г. да не се осигурява за трудова злополука и безработица?
3. Определете размера на осигурителната вноска при деклариран доход 1500 лв. За периода 2008-2010 г. и 2010 към 2012 г.
4. Какъв е принципът за изчисляване на осигурителния стаж?

Казус №46

Петър С. е пенсионер и има регистрирана фирма като едноличен търговец. Желаете да получите разяснения по отношение на промените в законодателството за последната година и поставя следните въпроси:

1. ЕТ, пенсионер инвалид, който не работи, задължен ли е да внася месечни осигурителни вноски и кой нормативен документ третира този въпрос? За какви рискове следва да се осигурява?

2. Как следва да се определя размерът на осигурителния му доход? Какъв е размерът на минималния осигурителен доход за самоосигуряващите се лица за 2007 г.?

3. Как се определят и какви са размерите на осигурителните прагове?

Казус №47

Йорданка Р. работила по основен трудов договор на пълно работно време от 17.09.2009. На 08.02.2010 г., предвид намаляване на обема на работата в съответното предприятие, заетостта по него била намалена на 3 часа и тя, за да компенсира доходите си, сключила допълнителен договор при 8-часов работен ден с друг работодател. Двата договора се считат за започнати на 09.02.2010 г. На 05.03.2012 осигурената била освободена по взаимно съгласие от основния си договор, а на 07.03.2012 – съкратена по допълнителния.

Въпроси

1. Какви са принципите за изчисляване и доказване на осигурителен стаж?

2. Как влияе видът на договора с оглед характера и заетостта на трудовия, съответно осигурителния стаж?

3. Как се изчислява осигурителен стаж при едновременна заетост по два трудови договора?

4. Колко осигурителен стаж има Йорданка към 07.03.2012 г.?

Тест №15

1. Осигурителната вноска:

- а) се изчислява в процент от осигурителния доход на лицето;
- б) е сборна месечна сума от средномесечното брутно трудово възнаграждение на осигурения;
- в) има минимален, диференциран с оглед квалификационната група професии размер.

2. Осигурителните вноски за държавното обществено осигуряване за задължително осигурените лица се внасят:

а) до 25-то число на месеца, следващ месеца на начисляването или изплащането на доходите;

б) до 25-то число на месеца, следващ месеца на изплащане на възнаграждението;

в) до 25-то число на месеца, следващ месеца, през който е положен трудът.

3. Осигурителната вноска се дължи:

а) разпределено и в процентно съотношение за фонд „Пенсии“, „Пенсии, несвързани с трудова дейност“, „Пенсии, за лицата по чл. 69, „Безработица“, „Общо заболяване и майчинство“;

б) ежемесечно, с възможност за удържане от авансовите плащания;

в) от осигурителя – за фонд „Трудова злополука и професионална болест“, „Учителски пенсионен фонд и фонд „Безработица“.

3. Решението за разсрочване на задължения за осигурителни вноски се издава:

а) винаги от Надзорния съвет на НОИ;

б) от управителя на НОИ – за задължения от 10 000 до 100 000 лв. за срок до 3 години;

в) от управителя на НОИ – за задължения до 10 000 лв. за срок до една година.

4. Осигурителният доход е:

а) доход, включващ всички възнаграждения, включително начислените и неизплатените или неначислените и други доходи от трудова дейност на осигуреното лице;

б) месечен доход, включващ всички възнаграждения, включително начислените и неизплатените и други доходи от трудова дейност на осигуреното лице

в) средномесечно брутно трудово възнаграждение на работещите по трудови и служебни правоотношения.

5. За работещите по трудови правоотношения вноски се внасят върху:

а) получените, включително начислените и неизплатените брутни месечни възнаграждения или неначислените месечни възнаграждения, но върху не по-малко от минималния осигурителен доход;

б) получените, включително начислените и неизплатените брутни

ни месечни възнаграждения или неначислените месечни възнаграждения, но върху не по-малко от максималния осигурителен доход;

в) минималния осигурителен доход и върху не повече от максималния месечен размер на осигурителния доход по КСО.

6. Осигурителният доход:

а) служи като основа за процентно изчисляване на краткосрочни осигурителни плащания;

б) е основа е за определяне на размера на всички видове пенсии;

в) има минимален, но не и максимален размер.

7. Минималният размер на осигурителния доход:

а) за работещите по трудови и служебни правоотношения зависи от основната икономическа дейност на осигурителя и квалификационната група професии на осигуреното лице;

б) се определя ежегодно в ЗБДОО за всички категории осигурени лица;

в) е единен за всички осигурени лица и се определя като праг на осигуряването.

8. Окончателният размер на осигурителния доход:

а) се определя за всички осигурени лица въз основа на данните от годишната данъчна декларация;

б) се определя за всички осигурени лица за периода, през който е упражнявана трудова дейност през предходната година и въз основа на данните, декларирани в справка към годишната данъчна декларация;

в) не може да бъде по-малък от минималния месечен осигурителен доход и по-голям от максималния месечен осигурителен доход.

9. Осигурителният стаж:

а) за самоосигуряващите се лица е единствено периодът на внасяни осигурителни вноски по съответни категории рискове;

б) е време, през което лицето е упражнявало трудова дейност, като едновременно с това е внасяло или дължало осигурителни вноски;

в) за работещите по трудови правоотношения е времето, през което са работили най-малко половината от законоустановено за тях работно време.

10. За осигурителен стаж, без да се правят осигурителни вноски, се признават следните периоди от време:

а) платен и неплатен отпуск за временна неработоспособност, за

отпуск за бременност и раждане и при осиновяване на дете до 5-годишна възраст;

б) времето, през което лицето не е работило поради незаконно недопускане или отстраняване от работа;

в) време, през което лицето е получавало обезщетение за оставане без работа по КТ.

11. За осигурителен стаж, без да се престира работна сила, се признават следните периоди от време:

а) периодът, през който трудоустроеното лице не работи, тъй като не му е предоставена подходяща работа;

б) неплатен отпуск до 30 работни дни през една календарна година;

в) времето, през което самоосигуряващите се лица, осигурени за инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт и за общо заболяване и майчинство, са получавали парични обезщетения за временна неработоспособност, бременност и раждане.

12. Откупуването на осигурителен стаж:

а) е възможно за времето на обучение на лицата, завършили висше или полувисше образование;

б) представлява внасяне на вноски за минали периоди върху максималния месечен размер на осигурителния доход за самоосигуряващите се лица;

в) се признава за всички видове осигурителни обезпечения – пенсии и обезщетения.

13. Осигурителният стаж се изчислява:

а) в часове, дни, месеци и години – за всички категории осигурени лица;

б) в часове, дни, месеци и години – за времето, през което са били осигурени за инвалидност, старост и смърт, и за това време са внесени или дължими осигурителни вноски – за работещите по трудови правоотношения;

в) като се приема принципът, че за един ден осигурителен стаж се зачита времето, през което лицата са отработили най-малко половината от законоустановеното за тях работно време.

14. Действителен осигурителен стаж:

а) е действително изслуженото време по трудово или служебно правоотношение;

б) се изисква единствено при пенсии за инвалидност;

в) не се прилага като понятие по отношение на самоосигуряващи се лица.

15. Осигурителен стаж се доказва:

а) единствено по съдебен път, като компетентен е окръжният съд по местожителство на ищеца;

б) само и единствено въз основа на данните от трудови, осигурителни и служебни книжки;

в) въз основа и на данни от изплащателни ведомости, разходооправдателни документи и договори за възлагане на труд.

Тест №16

1. Осигурителните вноски са:

а) основа за изчисляване на осигурителния доход;

б) периодично парично задължение;

в) вид осигурително обезщетение.

2. Размерът на осигурителните вноски:

а) винаги зависи от минималната работна заплата за страната;

б) е винаги определен процент от максималния месечен размер на осигурителния доход;

в) се определя в процент от осигурителния доход на осигурено-то лице.

3. Кои от изброените лица не дължат осигурителни вноски за своя сметка:

а) съдружниците в търговски дружества;

б) работещите по граждански правоотношения;

в) съдиите, прокурорите, следователите.

4. Размерът на осигурителните вноски се определя ежегодно:

а) със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване;

б) от НОИ;

в) от Министерския съвет.

5. Осигурителният доход:

а) представлява сбор от всички възнаграждения и други доходи от трудова дейност на осигуреното лице;

б) зависи от рисковете, за които е осигурено лицето, тяхната тежест и честота;

в) е парична сума, еднаква за осигурените лица, която е посочена в Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване.

6. Кое от посочените твърдения за осигурителния доход не е вярно:

а) понятието „осигурителен доход“ е синоним на понятието „работна заплата“;

б) осигурителният доход е основа за процентно изчисляване на дължими краткосрочни осигурителни плащания;

в) осигурителният доход служи като база за определяне на размера на контрибутивните пенсии.

7. Максималният месечен размер на осигурителния доход:

а) е различен за осигурените лица, в зависимост от вида на трудовата дейност, която упражняват;

б) се определя ежегодно със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване;

в) е сбор от всички доходи от трудова дейност на осигурените лица.

8. По искане на осигуреното лице осигурителят:

а) издава безплатно само някои от документите за осигурителен стаж и осигурителен доход;

б) не е длъжен да издава документи за осигурителен стаж и осигурителен доход, това е задължение само на НОИ;

в) е длъжен да издава безплатно документи за осигурителен стаж и осигурителен доход.

9. Осигурителният стаж е:

а) синоним на понятието „трудов стаж“;

б) правен институт на трудовото и на осигурителното право;

в) изискуем като условие за всички контрибутивни пенсии.

10. За времето, през което лицата са работили на непълно работно време:

а) се зачита само трудов, но не и осигурителен стаж;

б) осигурителният стаж се зачита пропорционално на законоустановеното работно време, ако са внесени или дължими осигурителни вноски върху съответната пропорционална част от минималната работна заплата;

в) се зачита осигурителен стаж както при пълно работно време.

Допълнителна литература към раздел първи

1. Йолова, Г. Специфики в установяването на осигурените лица предвид характера на трудовата заетост. // Икономиката в променящия се свят: национални, регионални и глобални измерения, т. 1. Варна: Наука и икономика, 2015, с. 33 - 38.
2. Йолова, Г. Осигурителен стаж и сродни институти при признаване на някои видове обезпечения. // Известия , 2015, №3, с. 20 - 29.
3. Йолова, Г. За социалната роля на осигуряването. // Правната наука и бизнесът - заедно за устойчиво развитие на икономиката. Варна: Наука и икономика, 2016, с. 181-188.
4. Йолова, Г. За някои хипотези на признаване на осигурителен стаж. // Върховенството на закона - предпоставка за развитие на бизнеса и за икономически растеж. София: УНСС, 2015, с. 113 -117.
5. Йолова, Г. Законодателни тенденции при установяване групите осигурени лица. // Известия на Съюза на учените - Варна. Серия Хуманитарни науки, 2018, №1, с. 22 - 26.

Раздел втори

Краткосрочно осигуряване. Осигурени социални рискове. Осигурителни обезщетения

Задача №62

Дайте определение на краткосрочното осигуряване. Изяснете неговите типични белези и характеристики, отличаващи го от другите подсистеми на осигурителната система.

Задача №63

Отговорете на следните въпроси:

1. Какво се разбира под понятието „осигурен социален риск“?
2. Какво се разбира под понятието „осигурителен случай“?
3. Кой са осигурените социални рискове според действащото законодателство?
4. Как могат да бъдат класифицирани осигурените социални рискове?

Задача №64

Попълнете таблицата

Таблица 6

Осигурен социален риск	Определение	Осигурени лица	Осигурителноправни последици
Обща болест			
Майчинство			
Старост			
Смърт			
Трудова злополука			
Професионална болест			
Безработица			

Задача №65

Съпоставете рисковете обща болест, професионална болест и трудова злополука, като ги сравните по: дефиниция (определение); вид на риска (общ или професионален); лица, осигурени за съответния риск; осигурителноправни последици.

Задача №66

Установяването на трудова злополука касае специфична по вида си процедура. Изяснете тази процедура, като посочите участващите в нея субекти и характерното за всеки от нейните етапи.

Тест №17

1. Осигуреният социален риск е:

а) синоним на понятието „осигурителен случай“;

б) юридически факт, чието настъпване е свързано с определени осигурителноправни последици;

в) винаги от категорията на професионалните рискове.

2. Кой от изброените не представляват осигурени социални рискове:

а) временна неработоспособност, трайна неработоспособност;

б) карантина, санаторно-курортно лечение;

в) старост, гледане на болен член от семейството.

3. Професионалното заболяване, като осигурен социален риск, представлява:

а) всяко нарушаване на физическото или психическото здраве, което причинява определена степен на неработоспособност или смърт;

б) всяко внезапно травматично увреждане на здравето, станало по време и във връзка, или по повод на извършваната работа, водещо до определена степен на неработоспособност или смърт;

в) увреждане на здравето, резултат от въздействието на вредните фактори на работната среда, което води до определена степен на неработоспособност или смърт.

4. Кой от посочените рискове е приравнен към риска обща болест:

а) бременност и раждане;

б) гледане на болен член от семейството;

в) инвалидност.

5. Злополуката се признава за трудова от:
- а) работодателя;
 - б) съответно длъжностно лице от териториалното поделение на НОИ;
 - в) органите на лекарската експертиза.
6. Кой от посочените осигурени социални рискове се причислява към групата на професионалните социални рискове:
- а) безработица;
 - б) старост;
 - в) трудова злополука.
7. Кой от посочените осигурени социални рискове предполага настъпване на осигурителноправни последици винаги за други лица, а не за осигуреното лице:
- а) смърт;
 - б) старост;
 - в) безработица.
8. Посочете кой от изброените осигурени социални рискове обуславя плащания единствено по дългосрочното обществено осигуряване:
- а) трудова злополука;
 - б) обща болест;
 - в) старост.
9. Отстраняването от работа, предписано по указание на здравните органи, на лица, чието състояние представлява опасност за здравето на околните:
- а) е осигурен социален риск приравнен на общата болест;
 - б) не е осигурен социален риск;
 - в) е синоним на „карантина“ и при определени условия е осигурен социален риск.
10. Вярно ли е, че съответното териториално поделение на НОИ открива досие за трудовата злополука или за професионалната болест:
- а) да, за всяка трудова злополука или професионална болест;
 - б) не, няма такива досиета;
 - в) да, но само за трудовите злополуки, не и за професионалните болести.

Тест №18

1. Осигуреният социален риск:

- а) вече е настъпил спрямо осигурения юридически факт;
- б) служи като критерий за въвеждане на групите осигурени лица;
- в) независимо от своя вид, винаги е предмет на експертно и оценъчно производство.

2. Приравнени социални рискове:

- а) са карантина, инвалидност и санаторно-курортно лечение;
- б) са рисковете обща болест по държавното обществено и здравно осигуряване;
- в) са рискове, приравнени към риска обща болест.

3. Рискът обща болест:

- а) се признава, ако причинява пълна и намалена работоспособност, вид и степен на увреждане на 50% и над 50%;
- б) се признава с болничен лист;
- в) е всяко внезапно увреждане на здравето, станало през време и във връзка или по повод на извършваната работа.

4. Гледане на болен член на семейството:

- а) включва гледане на дете под карантина до 16-годишна възраст, болно от заразна болест;
- б) включва гледане на здраво дете, върнато от детско заведение поради карантина;
- в) е в рамките на срок от периода на установеното заразносителство до инкубационния период на съответното заболяване.

5. Рискът майчинство:

- а) включва грижи за отглеждане на осиновено дете до 5-годишна възраст;
- б) включва гледане на здраво дете, върнато от детско заведение поради карантина;
- в) включва грижи за отглеждане на осиновено дете от 2- до 5-годишна възраст.

6. Еднократна парична помощ за децата, съпруга и родителите на починалия се предоставя при рисковете:

- а) старост;
- б) смърт;
- в) обща болест.

7. Право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, професионална пенсия за ранно пенсиониране и социална пенсия за старост се предоставят при реализиране на рисковете:

- а) трудова злополука и професионална болест;
- б) старост;
- в) трайна неработоспособност поради обща болест.

8. Типично за риска старост е:

- а) диференциран по пол предел на възрастта;
- б) пораждање на право на обезпечения по краткосрочно осигуряване, пенсия за осигурителен стаж и възраст и наследствени пенсии;
- в) по необходимост предполага настъпване на осигурително-правни последици за други физически лица.

9. Рискът безработица:

- а) се признава в рамките от настъпване на трудовата дееспособност до навършване на възраст за придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст;
- б) е временно състояние на трудова незаемост поради заболяване или карантина;
- в) е риск, за който могат да се осигуряват доброволно морски лица.

10. Трудова злополука:

- а) е всяко внезапно увреждане на здравето, станало през време и във връзка или по повод на извършваната работа, както и при всяка работа, извършена в интерес на предприятието;
- б) е всяко внезапно увреждане на здравето, настъпило изключително или предимно под въздействието на вредните фактори на работната среда;
- в) се декларира от осигурителя пред териториалното поделение на НОИ в срок от седем работни дни.

11. Осигурителните права при трудова злополука са:

- а) право на персонална пенсия за стаж и възраст, наследствена пенсия и еднократна парична помощ при смърт на осигурения;
- б) срочна пенсия за ранно пенсиониране, пенсия за инвалидност, обезщетение за времена неработоспособност;
- в) пенсия за инвалидност и парични обезщетения при трудоустрояване, при временно намалена работоспособност поради трудова злополука.

12. Компетентност по признаване на злополуката за трудова носи:

- а) длъжностно лице от ТП на НОИ;
- б) ТЕЛК или НЕЛК;
- в) лекарска консултативна комисия.

13. Професионалната болест:

а) е заболяване, настъпило изключително или предимно под въздействието на вредните фактори на работната среда или на трудовия процес върху организма;

б) се признава, ако причинява временна неработоспособност или трайно намалена работоспособност, вид и степен на увреждане на 50 и над 50/100;

в) се признава с болничен лист.

14. Професионалната болест се признава от:

- а) ТЕЛК или НЕЛК;
- б) лекуващи лекари;
- в) лекарска консултативна комисия.

15. Срокът на експертното решение, с което е призната професионална болест, е:

- а) три години;
- б) пет години;
- в) безсрочно – при намалена работоспособност над 90/100.

Осигурителни обезщетения

Задача №67

Дефинирайте понятието „осигурително обезщетение“. Посочете типичните белези на осигурителното обезщетение като вид осигурително обезпечение. Посочете основните видове осигурителни обезщетения.

За допълнителна работа

Направете съпоставка, като посочите приликите и разликите между осигурителното обезщетение и всяка от следните престации: помощи по краткосрочното осигуряване, помощи по социалното подпомагане, пенсии.

Задача №68

Изяснете предпоставките за предоставяне на посочените обезщетения, техния размер, начин за определяне и срок на дължимост:

- обезщетения за временна неработоспособност;
- обезщетенията за майчинство;
- обезщетение за безработица.

Задача №69

Сравнете обезщетението за бременност и раждане с обезщетението за отглеждане на дете до 2-годишна възраст по следните показатели:

- условия (предпоставки) за предоставяне на обезщетението;
- лица, които могат да го получават, ако отговарят на условията, предвидени в закона;
- размер;
- срок на получаване.

Задача №70

Съпоставете понятията „временна неработоспособност“ и „трайна неработоспособност“. Разграничете ги, като използвате критериите в табл. 6.

Таблица 7

	Осигурен социален риск	Осигурително-правни последици	Период на продължителност (начален и краен момент)	Органи и актове по установяване
Временна неработоспособност				
Трайна неработоспособност				

Задача №71

Има ли право на обезщетение за безработица и в какъв размер лице, по отношение на което към момента на подаване на заявлението за обезщетение са налице следните особености:

- осигурителен стаж 9 месеца (от 01.08.11 до 01.05.12), като договорът му е бил на 4 часа: 5 месеца при възнаграждение 1490 лв. и 4 месеца при възнаграждение 615 лв.;
- е студент редовно обучение;
- получава наследствена пенсия в размер 86 лв.;
- при прекратяване на трудовия договор е бил дисциплинарно уволнен.

Задача №72

Попълнете таблицата:

Таблица 8

Осигурително обезщетение	Условия за предоставяне	Размер	Срок на получаване
Обезщетение за временна неработоспособност			
Обезщетение при трудоустрояване поради бременност, кърмене или напреднал стадии на лечение инвитро			
Обезщетение за временна неработоспособност при трудоустрояване			
Обезщетение за бременност и раждане			
Обезщетение за отглеждане на малко дете до 2-годишна възраст			
Обезщетение при осиновяване на дете до 5-годишна възраст			
Обезщетение за безработица			

Задача №73

Посочете на какви обезщетения имат право следните лица:

- а) лица, при които е настанено дете за отглеждане при условията на приемна грижа;

- б) осиновители на дете в условията на пълно осиновяване;
- в) баща, респ. осиновител.

Казус №48

Христина Д. ползвала отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст. Тя желаела да се върне на работа, поради което искала да прехвърли отпуска и обезщетението за отглеждане на дете на майка си. Майката на Христина била пенсионер, следователно имала достатъчно време, за да полага грижи за детето.

Въпроси

1. Изяснете предпоставките за получаване на обезщетение за отглеждане на дете до 2-годишна възраст.
2. Има ли право Христина да прекъсне отпуска за отглеждане на дете и да се върне на работа преди навършване на 2-годишна възраст на детето?
3. Може ли майката на Христина да получава обезщетението за отглеждане на дете?
4. Какви осигурителни права има Христина, като имате предвид фактите, посочени в казуса?

Казус №49

От май 2015 г. Симеон И. работел по трудов договор на четири-часов работен ден. През март 2016 г. се разболял от бронхит с усложнения, поради което за 10 дни бил неработоспособен. През януари 2017 г. трудовият му договор бил прекратен по взаимно съгласие и той останал без работа. През ноември 2018 г. си намерил работа по срочен трудов договор за една година, на 8-часов работен ден. Срокът на договора му изтекъл ноември 2019 г., поради което отново останал без работа.

Въпроси

1. Какви са предпоставките за получаване на обезщетение за временна неработоспособност поради общо заболяване?
2. Има ли Симеон право на парично обезщетение за временна неработоспособност, предвид факта че е на 4-часов работен ден?
3. Какви са предпоставките за получаване на парично обезщетение за безработица?
4. Има ли право Симеон на обезщетение за безработица след прекратяване по взаимно съгласие на първия договор?

5. Ще има ли право на парично обезщетение за безработица след изтичане на срочния трудов договор?

6. Има ли значение фактът, че Симеон вече е получавал обезщетение за безработица преди по-малко от три години?

Казус №50

Мария Н. била безработна от 10.01.2017 г. През същата година забременяла, терминът на раждане бил определен на 20.12.2016 г. Тя имала общо 4 години и 7 месеца осигурителен стаж.

Въпроси

1. Кои са предпоставките за получаване на обезщетение за бременност и раждане?

2. Има ли право Мария на парично обезщетение за бременност и раждане?

3. Ако за Мария са кумулативно налице следните факти, тя ще получава ли обезщетение до изтичане на 410-те дни:

- не е безработна, а упражнява трудова дейност и на това основание се осигурява за риска майчинство;
- рискът е настъпил и тя е започнала да получава обезщетение за бременност и раждане;
- трудовата дейност и осигуряването за майчинство са били преустановени през време на получаване на обезщетение за бременност и раждане.

Казус №51

Как се определя паричното обезщетение за безработица на лице, което, в периода от 24-те календарни месеца, предхождащи месеца на прекратяване на осигуряването, от който се определя размерът на обезщетението:

- е ползвало платен или неплатен отпуск за бременност и раждане;
- е ползвало отпуск за отглеждане на дете до 2 години;
- е ползвало неплатен отпуск до 30 работни дни през една календарна година;
- е ползвало платен или неплатен отпуск за временна неработоспособност.

Казус №52

Катерина Д. работила като продавач консултант за периода 15.06 -15.10, като общият ѝ осигурителен стаж бил шест месеца и десет дни. От 1.08 до 10.08 ползвала отпуск за временна неработоспособност, а от 10.09 - 20.09 била отстранена от работа по предписание на органите на ХЕИ. За периода 15.06 - 15.10 трудовото ѝ възнаграждение било 640 лв.

Въпроси

1. На какъв вид обезщетение и за какви социални рискове има право Катерина съобразно осигурителният си стаж?
2. Какъв следва да е размерът на обезщетението за временна неработоспособност и променя ли се то, ако тя е причинена от трудова злополука?
3. При съкращаване на щата следва ли осигурената да получава обезщетение за безработица и ако следва – за какъв период и в какъв размер?

Казус №53

От 1999 - 2003 г. Венка К. работила като телефонистка в системата на БТК, където имала общо 4 години и 7 месеца осигурителен стаж. От 2003 до 2006 г. била безработна поради съкращаване на щата, като за определен период получавала обезщетение за безработица. От 2008 до 2012 г. работила по трудов договор в частна производствена кооперация, като до 2011 г. била на пълно работно време и възнаграждение от 700 лв., а от 05.2011 до 05.2012 г., предвид намаляване обема на работата, била заета почасово, на половин работен ден и възнаграждение 480 лв. От 07.2012 г. излязла в отпуск за временна неработоспособност поради обща болест за десет дни, като последните два се застъпвали с отпуск за гледане болен член на семейството – съпруг с остра хипертонична криза за период от три дни.

Въпроси

1. Определете същността, характеристиките и условията за получаване на обезщетението за временна неработоспособност.
2. Предвид стажа и възнаграждението на Венка определете конкретния размер на получаваното от нея обезщетение.
3. Какъв размер следва да получи към последните три дни, съвпадащи с отпуска за гледане на болен член на семейството и различен ли е той с оглед останалия размер? Има ли Венка право на отделно

обезщетение предвид различния риск?

4. Какви са процедурите за отпускане на обезщетение, предвид сроковете и компетентните органи? Има ли право работодателят да откаже изплащане на обезщетение за последните три дни?

Казус №54

Десислава Р. работела като строителен техник с месечно възнаграждение 873 лв. Забременяла през 2011 г. и в края на четвъртия месец, предвид усложнения в развитието на бременността, била трудоустроена на длъжността „деловодител архивар“ с месечно възнаграждение 623 лв. Родила в края на седмия месец, а след като детето навършило пет месеца, подала заявление за прехвърляне на остатъка от отпуска на своя съпруг – държавен служител с 10 години осигурителен стаж и възнаграждение 700 лв.

Въпроси

1. Анализирайте характера и същността на осигурителните обезщетения, свързани с риска майчинство.

2. Към кой период, какъв вид осигурително обезщетение следва да получава Десислава? Като имате предвид принципите за определяне на обезщетенията, посочете техния конкретен размер.

3. На какви условия следва да отговаря съпругът на осигурената, за да може да ползва отпуска, какво обезщетение следва да получи и за какъв период?

4. На какъв друг вид отпуск (обезщетение) има право бащата на детето?

5. Променя ли се обстановката по казуса, ако : а) съпругът е самоосигуряващо се лице за рисковете обща болест, старост и смърт; б) ако детето след навършване на шестмесечна възраст се отглежда от майката на Десислава, която е безработно лице по програмата “В подкрепа на майчинството”.

Казус №55

Светла С. била регистрирана като ЕООД и съответно като самоосигуряващо се лице за периода 2006 - 2012 г. От 01.01.2012 г. подала декларация за осигуряване за всички осигурителни рискове На 13.01.2012 г. родила близнаци.

Въпроси

1. Има ли право на обезщетение за бременност и раждане и за

отглеждане на малко дете предвид вида на осигуряването ѝ и осигурителния стаж.

2. В случай че съпругът на Светла към момента е безработен, но има 6 години осигурителен стаж, има ли право да ползва отпуска на майката?

3. В случай че едното дете е постъпило в детска градина, а другото – предвид трайно увреждане – се отглежда в домашни условия, на какви обезщетения има право Светла?

Казус №56

Стефан К., електроинженер със седеммесечен осигурителен стаж и възнаграждение от 1024 лв., бил помолен от колеги да помогне при пренасянето на подготвен за смяна секционен шкаф. При това счупил дясна лакетна става (счупване на улна и радиус в средна трета) и се наложила оперативна интервенция – открито наместване с вътрешна фиксация при обща анестезия.

Въпроси

1. Като имате предвид понятието „трудова злополука“, определете основните му характеристики и предпоставките за признаването му. Следва ли травмата на Стефан да се квалифицира като трудова злополука?

2. Какви са осигурителноправните последици при настъпване на риска?

3. Следва ли осигуреният да получи осигурително обезщетение или друг вид осигурителноправни обезпечения?

4. Посочете органите, сроковете и процедурите за признаване на трудова злополука в конкретния казус.

Казус №57

Пламен И. работил по трудово правоотношение, като едновременно с това сключил граждански договор за консултантски услуги. На 26.08.2012 г. бил командирован от работодателя по трудовото си правоотношение в гр. Б. със задачата да извърши внезапна външна проверка на регионалното поделение. Пламен се настанил в хотел, но вечерта, преди да започне възложената проверка, предизвикал пожар от незагасен фас. В опита да загаси пожара получил изгаряния на дясната ръка и бил настанен в болница, където, предвид тежестта на изгарянията, се наложила оперативна интервенция. Органът по

експертиза на работоспособността му определил 70% загуба на работоспособността от момента на извършване на операцията. Пламен поискал от своя работодател да декларира факта и обстоятелствата, при които е станало увреждането, пред ТД на НОИ, но получил отказ с мотив, че пожарът е следствие от виновното му поведение и не е в пряка връзка с възложената работа. В същото време Пламен представил на осигурителя по гражданския си договор и пред основния си работодател болничен лист за времето до определянето му до 70% неработоспособност, като поискал да му бъде изплатено обезщетение за временна неработоспособност по съответния ред.

Въпроси

1. С оглед вид на осигурените рискове, типичните им характеристики и условия за признаване като какъв следва да се окачестви претърпеният от Пламен риск?

2. Налице ли е хипотезата на трудова злополука и основателен ли е отказът на работодателя да я декларира?

3. Посочете реда, процедурите и компетентните органи по признаване на риска.

4. В случай на отказа от признаване на риска следва ли осигуреният да получи обезщетение за временна неработоспособност на друго основание?

Казус №58

Стефана С. работела като тъкачка в „Светлина” ЕАД с общ осигурителен стаж 17 години и 4 месеца. С протокол от 09.12.2003 г. диагностичната комисия при Обединена районна болница признала професионалния характер на заболяването ѝ, установено като невритис нерви акустици билатералис (двустранно намаление на слуха при степен на загуба от средна към тежка), констатирано като получено като пряко следствие от работата. Относно трудоспособността на Стефана диагностичната комисия приела, че тя е неподходяща за работа в среда с шум. В експертното решение на ТЕЛК от 10.12.1999 г., издадено по повод експертиза за пенсиониране, е прието, че двустранният слухов неврит не ограничава трайно трудоспособността на осигурената за професията „тъкачка“, както и за широк кръг от професии с равна квалификация.

Въпроси

1. Дефинирайте същността на рисковете трудова злополука и

професионално заболяване, като посочите типичните им белези, условията за признаване и осигурителноправните последици.

2. Налице ли е хипотезата на професионална болест? В случай на признаване на какви осигурителни обезщетения следва да има право Стефана?

3. Каква е процедурата за признаване на риска относно сроковете и компетентните органи? Посочете конкретните етапи които следва да се предприемат в съответния казус?

4. При признаване на експертното решение на каква пенсия ще има право Стефана?

Тест №19

1. Осигурителното обезщетение:

- а) е свързано с рисковете безработица, майчинство и смърт;
- б) е всички помощи по краткосрочното осигуряване;
- в) е контрибутивна и краткосрочна материална престация.

2. Предпоставки за получаване на осигурително обезщетение за временна неработоспособност са:

а) пълна или намалена неработоспособност, причинена от обща болест, трудова злополука или професионална болест, при минимален тримесечен осигурителен стаж;

б) осигуреност за общо заболяване и майчинство и най-малко шест месеца осигурителен стаж;

в) документите за изплащане на обезщетението да са представени в съответното териториално поделение на НОИ до 15-то число на месеца, следващ този, през който осигуреното лице е представило документите за изплащане на обезщетението пред осигурителя.

3. Сроктът за изплащане на обезщетението за временна неработоспособност:

а) е от първия ден на настъпването на риска до възстановяване на работоспособността или до установяване на инвалидност;

б) е в тридневен срок от подаване на документите пред осигурителя до възстановяване на работоспособността или до установяване на инвалидност;

в) се изплаща за времето на трудоустрояването, но за период, не по-дълъг от шест месеца.

4. Парично обезщетение за временна неработоспособност не се изплаща:

а) на неработоспособни поради неспазване от тях на правилата за безопасна работа, установено по съответния ред, за срок не по-дълъг от 7 календарни дни;

б) за гледане на здраво дете, върнато от детско заведение поради карантина;

в) на лицата с едnodневни трудови договори.

5. Когато временната неработоспособност е настъпила преди прекратяване на срочни трудови и служебни правоотношения, паричното обезщетение за временна неработоспособност:

а) се изплаща за не повече от 30 календарни дни след прекратяване на правоотношенията;

б) се изплаща за срока на неработоспособността, но не повече от 90 дни в рамките на календарната година;

в) не се изплаща.

6. Дневното парично обезщетение при трудоустрояване:

а) е в размер на разликата между полученото средnodневно брутно трудово възнаграждение през 12-те календарни месеца, предхождащи месеца на трудоустрояването;

б) се изплаща за времето на трудоустрояването, но за период, не по-дълъг от шест месеца;

в) не се изплаща на лица, които нарушават режима, определен от здравните органи.

7. Обезщетението за бременност и раждане:

а) се изплаща за срок от 310 календарни дни, от които 45 дни преди раждането;

б) не се изплаща на осигурени, при които е настанено дете в условия на приемна грижа по реда на чл.26, ал.1 от Закона за закрила на детето;

в) при повторно придобиване на право на парично обезщетение при бременност и раждане през периода на изплащане на обезщетение за бременност и раждане е в размера, определен за второто дете.

8. Обезщетение в размер 50 на сто:

а) не се изплаща при бременност и раждане, а само при отглеждане на малко дете до 2-годишна възраст;

б) се изплаща на самоосигуряващи се лица с право на обезщетение, ако започнат да упражняват трудова дейност, при която се осигу-

ржават за общо заболяване и майчинство;

в) не се изплаща на самоосигуряващи се лица.

9. Лица, при които е настанено дете за отглеждане в условията на приемна грижа:

а) имат право на обезщетение за отглеждане на малко дете, но не и обезщетение за бременност и раждане;

б) имат право на обезщетение в размера, определен по реда на обезщетението за бременност и раждане, за срок до 365 дни, считано от деня на предаването на детето;

в) имат право на обезщетение в размер на разликата от възрастта на детето в деня на предаването му, до изтичането на срока на полагащото се обезщетение за бременност и раждане.

10. Обезщетението при осиновяване на дете до 5-годишна възраст:

а) се дължи на осигуреното, съответно самоосигуряващото се за общо заболяване и майчинство лице, което има осем месеца осигурителен стаж като осигурено за този риск;

б) се дължи и на осиновителя за срок до 15 дни през време на отпуска по чл.164б, ал.8 от КТ;

в) се предоставя за срок до 410 дни, от деня на предаването на детето за осиновяване, но не по-късно от навършване на 5-годишната му възраст.

11. Предпоставките за получаване на обезщетение за безработица са:

а) за лицето да са внесени или дължими осигурителни вноски във фонд „Безработица“ най-малко 12 месеца през последните 15 месеца преди прекратяване на осигуряването;

б) лицето да не упражнява трудова дейност въз основа на еднодневен трудов договор;

в) осигуреният да е подал заявление до ТП на НОИ в срок от три месеца от датата на последното прекратяване на осигуряването.

12. Обезщетението за безработица:

а) е размер 60 на сто от среднодневното възнаграждение или среднодневния осигурителен доход, върху който са внесени или дължими осигурителни вноски във фонд „Безработица“ за последните 12 календарни месеца, предхождащи месеца на прекратяване на осигуряването;

б) се изплаща от датата на последното прекратяване на осигу-

ряването, ако заявлението е подадено в тримесечен срок от датата на последното прекратяване на осигуряването и в случай че лицето се е регистрирало като безработно в Агенцията по заетостта в срок от 7 работни дни от тази дата;

в) е за период от три до дванадесет месеца, в зависимост от продължителността на осигурителния стаж.

13. Минималния размер на обезщетението за безработица получават:

а) лицата, наети на работа на непълно работно време в срока за изплащане на паричното обезщетение и получаващи възнаграждение по-малко от минималната работна заплата;

б) безработните, придобили право на парично обезщетение преди изтичане на пет години от предходно упражняване на правото на обезщетение за безработица;

в) безработните, чиито правоотношения са били прекратени по тяхно желание или с тяхно съгласие.

Тест №20

1. Плащания по краткосрочното обществено осигуряване са:

а) добавките към пенсиите;

б) енергийните помощи;

в) обезщетенията и помощите за рехабилитация и профилактика.

2. Обезщетението за отглеждане на дете се изплаща:

а) до навършване на 3-годишна възраст на детето;

б) до навършване на 2-годишна възраст на детето;

в) за период от 410 дни, от които 45 преди раждането.

3. Размерът на обезщетението за отглеждане на дете:

а) се определя в ЗБДОО;

б) винаги е равен на минималната работна заплата, установена за страната;

в) е 90 % от среднодневното брутно трудово възнаграждение или среднодневния осигурителен доход, върху който са внесени (или дължими) осигурителни вноски за общо заболяване и майчинство.

4. Предпоставка за придобиване на право на парично обезщетение за бременност и раждане е лицето да има осигурителен стаж, като осигурено за този риск:

а) 12 месеца;

- б) 9 месеца от последните 15, преди настъпване на риска;
- в) 6 месеца.

5. Парично обезщетение при трудоустрояване се изплаща:

- а) за времето на трудоустрояването;
- б) за времето на трудоустрояването, но за период не по-дълъг от 6 месеца;
- в) за период до 18 календарни месеца.

6. Изискването за 6-месечен осигурителен стаж, като предпоставка за изплащане на обезщетение за временна неработоспособност, не се отнася за следната категория лица:

- а) включените в списък, утвърден от Министерския съвет;
- б) трудоустроените;
- в) ненавършили 18-годишна възраст.

7. Размерът на паричното обезщетение за безработица е:

- а) 60 на сто от среднодневното възнаграждение или среднодневния осигурителен доход;
- б) 70 на сто от среднодневното възнаграждение или среднодневния осигурителен доход;
- в) 80 на сто от среднодневното възнаграждение или среднодневния осигурителен доход.

8. Дневното парично обезщетение за безработица е в размер на определен от КСО процент от среднодневното възнаграждение или среднодневния осигурителен доход, върху който са внесени или дължими осигурителни вноски във фонд „Безработица“ за:

- а) последните 24 календарни месеца, предхождащи месеца на прекратяване на осигуряването;
- б) периода от 18 календарни месеца, предхождащи месеца на прекратяване на осигуряването;
- в) периода от 12 календарни месеца, предхождащи месеца на прекратяване на осигуряването.

9. Срокът за изплащане на парично обезщетение за безработица:

- а) е 6 месеца;
- б) е 12 месеца;
- в) зависи от продължителността на осигурителния стаж на осигуреното лице, включващ осигуряване за риска безработица.

10. Осигурените лица имат право на парично обезщетение за трудова злополука или професионална болест:

- а) независимо от продължителността на осигурителния стаж;

- б) при наличие на осигурителен стаж 12 месеца;
- в) при наличие на осигурителен стаж 6 месеца.

Допълнителна литература към раздел втори

1. Андреева, А., Йолова, Г. Трудовоправни и осигурителноправни аспекти на безработицата в България. Варна: Славена, 2011.
2. Йолова, Г. Някои сравнителноправни аспекти в уредбата на обезщетението за временна неработоспособност. // Известия на Съюза на учените – Варна, серия Хуманитарни науки, 2016, №1, с. 38 - 43.
3. Йолова, Г. Осигурителноправни аспекти на отпуските при осигуряване и приемна грижа. // Ролята на правото в съвременната икономика. Варна: Наука и икономика, 2017, с. 81 - 91.
4. Йолова, Г. Отпуски и обезщетенията, свързани с риска майчинство – процедурни и осигурителноправни аспекти. // Известия на Съюза на учените – Варна, серия Хуманитарни науки, 2017, №1, с. 20 - 24.
5. Йолова, Г. За осигурения социален риск безработица. // Световната криза и икономическото развитие. Сборник доклади от юбилейна международна научна конференция, том 3. Варна: Наука и икономика, 2010, с. 378 - 386.
6. Йолова, Г. За някои обезпечения при риска безработица. // Известия, 2011, №3, с. 107 - 117.
7. Yolova, G. On some kinds of coverage against the risk of unemployment. // Izvestia, 2011, №3, pp. 107-117.

Раздел трети

Пенсионно осигуряване. Здравно осигуряване

Пенсионно осигуряване

Задача №74

Дайте определение на понятието „пенсионно осигуряване“. Посочете нормативните актове, в които то е регламентирано, и елементите (стълбовете), от които е изградена българската пенсионна система.

Задача №75

Съпоставете пенсионното осигуряване по ДОО, допълнително-то задължително пенсионно осигуряване и допълнителното доброволно пенсионно осигуряване и посочете основните прилики и разлики, като ги сравните по следните показатели:

- основно или допълнително е осигуряването;
- задължителност/доброволност на осигуряването;
- на какъв принцип е изградено и функционира;
- кои рискове обхваща;
- осигурени лица;
- кой управлява фондовете;
- режим на осигурителните вноски;
- осигурителните права на осигурените лица.

Задача №76

Характеризирайте пенсията като:

- субективно материално право;
- вид осигурително обезпечение;
- дължимо парично плащане.

Посочете видовете пенсии, регламентирани в глава шеста на КСО. Изяснете общите правила, касаещи всички видове пенсии.

Задача №77

Попълнете таблица 9.

Таблица 9

Пенсии, свързани с трудова дейност

Пенсия	Условия за получаване	Размер	Срок на получаване
Пенсия за осигурителен стаж и възраст			
Пенсия за инвалидност поради обща болест			
Пенсия за инвалидност поради трудова злополука или професионална болест			
Наследствена пенсия			

Задача №78

Попълнете таблица 10.

Таблица 10

Пенсии, несвързани с трудова дейност

Пенсия	Условия за получаване	Размер	Срок на получаване
Пенсия за военна инвалидност			
Пенсия за гражданска инвалидност			
Социална пенсия за старост			
Социална пенсия за инвалидност			
Персонална пенсия за многодетни майки			
Персонална пенсия за гледане на инвалид			

Задача №79

Посочете основните етапи в пенсионното производство и характерното за всеки от тях. Посочете акта, с който се образува пенсионно

производство за отпускане на пенсия, и акта, с който това пенсионно производство се прекратява.

Задача №80

Изяснете разликата между спиране и прекратяване на пенсията. Избройте основанията, регламентирани в КСО, за спиране и за прекратяване на пенсията.

Отговорете на следните въпроси:

- Погасява ли се по давност правото на пенсия? Погасява ли се по давност вземането за пенсия?
- Какво се има предвид в КСО под „осъвременяване на пенсията“?
- Може ли да се получава едновременно повече от една пенсия?

Казус №59

Петър Н. работел като магистър фармацевт в аптекен склад. На 30 октомври 2019 г. навършил предвидената в КСО пенсионна възраст и имал необходимия за пенсиониране осигурителен стаж. Предвид това той придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Петър не упражнил това право веднага, а чак на 15.01.2020 г.

Въпроси

1. Какви са според осигурителното законодателство необходимата възраст и осигурителен стаж, необходими на за придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст през 2019 г. за мъжете и за жените?
2. Как започва производството за отпускане на пенсия?
3. Погасява ли се правото на пенсия, ако не бъде упражнено в определен срок? Има ли правни последици закъснението на Петър?
4. С какъв акт приключва пенсионното производство по отпускане на пенсията? Подлежи ли на обжалване този акт?

Казус №60

Васил К. работел в завод за производство на безалкохолни напитки. Съпругата му била държавен служител. Те имали две деца – дъщеря на 15 години и син на 20 години, който бил студент. През март 2018 г. Васил претърпял трудова злополука, в следствие на което се инвалидизирал – била констатирана 75% намалена работоспо-

собност и му била отпусната пенсия за инвалидност. Една година по-късно Васил починал.

Въпроси

1. Посочете предпоставките, предвидени в КСО, за възникване на право на пенсия за инвалидност поради трудова злополука. Виждате ли разлика в сравнение с предпоставките за възникване на право на пенсия за инвалидност поради обща болест?

2. Какъв е срокът, за който се отпуска пенсията за инвалидност?

3. Какви са условията за получаване на наследствена пенсия?

Кои от посочените в казуса лица имат право на наследствена пенсия, до кога могат да я получават и как се определя нейният размер?

Казус №61

Велин Д. получавал социална пенсия за инвалидност от 16-годишна възраст при експертно установена над 90% загубена работоспособност. Той работел в ТПК "Тих труд" с общ осигурителен стаж 12 години. След смъртта на баща му (единствения му родител) Велин подал заявление за отпускане на наследствена пенсия.

Въпроси

1. Посочете правилата за едновременно получаване на повече от една пенсия.

2. Кои пенсии не могат да се кумулират по принцип и в конкретния казус?

3. Велин ще продължи ли да получава социална пенсия за инвалидност, ако: а) получи наследствена пенсия за стаж и възраст; б) получи наследствена пенсия за инвалидност поради обща болест, в) пенсията на починалия не може да се трансформира в наследствена; г) самият той навърши пенсионна възраст?

4. В кои от случаите ще има право и на добавка за чужда помощ?

Казус №62

С навършване на пенсионна възраст през 2010 г. Димитър М. подал заявление за отпускане на пенсия за осигурителен стаж и възраст на 3.11.2010 г. Последните дванадесет години той е работил по основен трудов договор на пълно работно време в Агенцията по храните и при друг осигурител по втори трудов договор при непълно работно време – 3 часа. Възнаграждението по основният трудов договор е

770,40 лв., а по втория – 210 лв. По основното си трудово правоотношение за последните три месеца е ползвал неплатен отпуск.

Въпроси

1. Определете същността на пенсията за стаж и възраст, типичните ѝ белези и предпоставките за предоставянето ѝ.
2. Какви са принципите за определяне на размера на пенсията?
3. Какви периоди осигурителен стаж следва да се вземат предвид при определяне на размера на личната пенсия на Димитър? Как се определя осигурителният стаж по второто трудово правоотношение?
4. Как следва да се определи осигурителният доход и следва ли да се включи доходът за времето на неплатеният отпуск?

Казус №63

На 13.07.2012 г. Иван С. починал от масивен мозъчен кръвоизлив. Към момента на смъртта имал 23 години осигурителен стаж. Бил в процедура по развод със съпругата си Деница (на 43 години). Дъщеря му Мира била 26-годишна, задочна студентка по стоматология, която едновременно с това получавала социална пенсия за инвалидност. Синът му Захари бил 10-годишен. Иван имал живи родители, които получавали лични пенсии за стаж и възраст.

Въпроси

1. Определете по вид наследствената пенсия с оглед типичните ѝ белези, правоимащите лица и предпоставките за получаването ѝ.
2. Кои от посочените в казуса лица имат право на наследствена пенсия? Като имате предвид принципите за определяне на размера ѝ, посочете как следва да се разпредели тя между наследниците в конкретния случай?
3. До кой момент и от кой момент нататък всяко от лицата има право на наследствена пенсия?
4. Има ли хипотеза на несъвместимост на наследствената пенсия с друг вид пенсия, получавана от някои от лицата?
5. Променя ли се обстановката на казуса, ако: а) Иван беше починал на работното си място; б) ако към момента на смъртта е бил пенсионер?

Казус №64

Димка В. работила като монтажист в общинско предприятие от 01.11.1967 - 30.06.2005 г. От общия ѝ осигурителен стаж 20 години и 3 месеца са от втора категория труд, а за периода 2006 - 2007 година е получавала обезщетение за безработица, като регистрирана в Агенцията по заетостта. Възнамерява до 31.12.2019 г. да се самоосигурява, като същата година ще навърши 60 години.

Въпроси

1. Какви са възможностите на Димка да получи пенсия към 2012 г. предвид условията и предпоставките за отпускането на пенсия за стаж и възраст?
2. Допустимо ли е получаване на пенсия в т.нар. минимален размер и защо?
3. Възможно ли е закупуване на липсващ осигурителен стаж и ако да при какви условия?
4. Как влияе категорията труд при определяне на размера на пенсията?
5. Какво осигурително обезпечение би получила, ако се е осигурявала в професионален пенсионен фонд?

Казус №65

Стойка М. подала заявление за преизчисляване на получаваната от нея пенсия за осигурителен стаж и възраст в размер на 336 лв. Тя работела и на граждански договор –почасово. Имала внесени осигуровки за месеците: януари – 22 дни с осигурителен доход 119 лв.; февруари – 19 дни с осигурителен доход 220 лв.; април – 12 дни с осигурителен доход 120 лв.

Въпроси

1. Посочете компетентните органи, сроковете и процедурата за преизчисляване на пенсиите.
2. Следва ли да се зачете новият осигурителен стаж при подаване на молбата за преизчисляване на пенсията предвид размера на вноските и осигурителния доход?

Казус №66

Трудовият договор на Димко Т. е прекратен от 01.06.2008 г. на основание чл. 328, ал.1, т.1 от КТ. На основание чл.70, ал.3 от Колективния трудов договор му е определено обезщетение по чл.222, ал.1

от КТ в размер на 6 брутни месечни работни заплати. За периода от 01.06.2008 до 30.11.2008 г. с ведомостта за работните заплати същите са му изплатени при следния режим: след всеки изтекъл месец и след изрична декларация от Димко, че не е започнал работа, се е изплащала по една брутна месечна работна заплата. На 01.10.2008 г. Димко навършил изискващата се възраст за право на пенсия за осигурителен стаж и възраст по чл. 68, ал.1-3 от КСО.

Въпроси

1. Какви периоди от време следва да му се признаят за осигурителен стаж след 01.06.2008 г.?
2. Каква част от изплатеното обезщетение по чл. 222, ал. 1 от КТ следва да се зачете за осигурителен стаж и да се включи в осигурителния доход при определяне на размера на пенсията?

Казус №67

Величко Д. починал през 2011 г. Приживе получавал социална пенсия за инвалидност, като не е преценявано правото му на друг вид пенсия. През 2012 г. наследниците на починалия подали заявление за отпускане на наследствена пенсия за инвалидност поради обща болест. Установено е, че към датата на инвалидизиране, въз основа на която наследодателят е получавал социална пенсия за инвалидност, не е имал изискващия се осигурителен стаж за право на пенсия по чл.74, ал.1 от КСО. Същевременно, към датата на смъртта, осигурителният стаж на починалия отговаря на условията на чл.74, ал.1 от КСО.

Въпроси

1. Посочете предпоставките за получаване на социална пенсия за инвалидност, пенсия за инвалидност поради обща болест и наследствена пенсия?
2. С оглед хипотезата на казуса имат ли право наследниците на Величко на наследствена пенсия за ИОЗ?
3. Допустимо ли е получаване на пенсия, каквато починалият не е получавал, и трансформирането ѝ в наследствена пенсия?
4. Към кой период се определя видът на наследствената пенсия?

Казус №68

Димитър З. упражнявал трудова дейност едновременно по две правоотношения: по трудов договор на пълно работно време по КТ и

по сключено рамково споразумение за разнасяне на рекламни вестници по чл. 280 от ЗЗД. Възнаграждението, което получавал за извършване на тази дейност, е в рамките на 230 - 240 лв. на месец и е без определено работно време. На 28.11.2018 г. Димитър бил освободен от работа по основното правоотношение, поради придобиване право на пенсия за стаж и възраст. От 01.12.2018 г. отново започнал работа по трудов договор като охрана в Общински детски център.

Въпроси

1. Като имате предвид момента за подаване документи за пенсия, считате ли, че е изпълнено условието за прекратяване на осигуряването, с оглед отпускане на лична пенсия за ОСВ?

2. Отпада ли основанието за осигуряване с прекратяване на основното трудово правоотношение?

3. Променя ли се обстановката по казуса, ако гражданският договор също е прекратен на 28.11.2008 г.

Казус №69

След прилагане на процедурата по Наредбата да пенсиите и осигурителния стаж от 01.06.2017 г. на Георги Г. е прекратена наследствената пенсия на основание чл. 96 от КСО, поради непредставен документ за датата на дипломиране в средно образователно училище. От същата дата е определена пенсия на втория наследник, Димо П., която е в по-висок от минималния размер на наследствената пенсия по чл.81, ал.2 от КСО. През септември 2018 г. Георги представя документ, че е записан за студент в първи курс за учебната 2018/2019 г. В хода на изясняване на завършването на средното образование е уточнено, че се е дипломирал на втора сесия за дипломиране на 12.09.2017 г. Наследствената пенсия е възстановена с разпореждане по реда на КСО, считано от 01.06.2017 г. и прекратена от 12.09.2017 г. За същият период е определен и полагащият се размер на другия наследник, Димо, който е по-малък от действително получения, в резултат на което има надвзета сума от пенсия.

Въпроси

1. Към кой момент и кой от правоимащите следва да получи наследствена пенсия? Как следва да се определи размерът на наследствената пенсия при двама наследници?

2. Какви са общите основания за прекратяване и спиране на пенсиите и в частност – на наследствените пенсии?

3. Как следва да се прецени добросъвестността в случая? По-

лучените в повече суми от пенсия подлежат ли на възстановяване от някой от наследниците?

Казус №70

Съдружник в ООД, роден след 31 декември 1959 г., се осигурява авансово за периода януари - декември 2009 г. върху осигурителен доход в размер на 260 лв. за фонд „Пенсии”. В приложение 3, част I, таблица 7, ред 7.10 от данъчната декларация по чл. 50 от ЗДД-ФЛ съдружникът е декларирал облагаем доход в размер на 3380 лв., включващ 2880 лв. от дейността му като съдружник в дружеството и получено възнаграждение за ноември 2009 г., за работа без трудово правоотношение извън дружеството, в размер на 500 лв. след приспадане на разходите за дейността. Вноските върху възнаграждението по гражданския договор не са внесени от възложителя на основание чл.11 от Наредбата за обществено осигуряване на самоосигуряващите се лица, българските граждани на работа в чужбина и морските лица. Съдружникът е попълнил в осигурителната книжка на лист 1 и 2 в колона 3 (авансов осигурителен доход) по 260 лв. за всеки месец, върху който са внесени дължимите осигурителни вноски. Декларираният средномесечен облагаем доход от дейността на съдружника е 240 лв. ($2880 : 12 = 240,00$) и е по-малък от минималния месечен осигурителен доход за самоосигуряващите се за 2009 г. В осигурителната книжка на лист 1 и 2 в колона 10 (окончателен размер на осигурителния доход) като окончателен месечен размер на осигурителния доход за месеците от януари до октомври и декември са попълнени 260 лв. – минималният размер на месечния осигурителен доход за 2009 г. За месец ноември 2009 г. окончателният размер на осигурителния доход е 760 лв. ($260 \text{ лв.} + 500 \text{ лв.} = 760 \text{ лв.}$), който е записан в осигурителната книжка. Осигурителният доход, върху който се довносят осигурителни вноски, е в размер на 500 лв. ($760 \text{ лв.} - 260 \text{ лв.} = 500 \text{ лв.}$).

Въпроси

- 1.Какви периоди от декларираните следва да се вземат предвид при определяне на пенсия за стаж и възраст?
- 2.Има ли доход, върху който лицето следва да до внесе осигурителни вноски?
- 3.Кой доход следва да се вземе предвид при изчисляване на размера на пенсията?
- 4.Какъв следва да е размерът на пенсията в конкретния случай?

Тест №21

1. Пенсиите:

- а) са вид осигурително обезщетение;
- б) са парично плащане по дългосрочното обществено осигуряване с компенсаторен характер;
- в) се изплащат срочно или пожизнено от осигурителя.

2. Правото на пенсия:

- а) не се погасява по давност;
- б) може да се погасява по давност при наличие на обстоятелствата, предвидени в закона;
- в) се погасява по давност само относно някои видове пенсии.

3. За допълнителното задължително пенсионно осигуряване:

- а) е характерен капиталов принцип на изграждане и провеждане;
- б) е характерен разходнопокривен принцип на изграждане и провеждане;
- в) е характерен смесен принцип на изграждане и провеждане – капиталов и разходнопокривен.

4. Коя от посочените пенсии е от групата на пенсиите, несвързани с трудова дейност:

- а) пенсия за инвалидност поради трудова злополука или професионална болест;
- б) пенсия за инвалидност поради общо заболяване;
- в) пенсия за гражданска инвалидност.

5. Пенсия за инвалидност се определя на лица:

- а) с 55 и над 55 на сто трайно намалена работоспособност/вид и степен на увреждане;
- б) с 50 и над 50 на сто трайно намалена работоспособност/вид и степен на увреждане;
- в) с 60 и над 60 на сто трайно намалена работоспособност/вид и степен на увреждане.

6. Правото на пенсия за инвалидност се поражда:

- а) от датата на инвалидизирането;
- б) в едномесечен срок от влизане в сила решението на ТЕЛК (НЕЛК);
- в) от датата на издаване на разпореждането от длъжностното лице, на което е възложено ръководството на пенсионното осигуряване в териториалното поделение на НОИ.

7. Пенсионното производство за отпускане на пенсия започва:
- а) с навършване на пенсионна възраст и наличие на необходимия според КСО осигурителен стаж;
 - б) след издаване на разпореждане на длъжностното лице, на което е възложено ръководството на пенсионното осигуряване в териториалното поделение на НОИ;
 - в) с подаване на писмено заявление до съответното териториално поделение на НОИ.
8. Пенсията се спира:
- а) когато пенсионерът почине;
 - б) при отпадне основанието за получаването;
 - в) когато пенсионерът не е получавал пенсията си повече от 6 месеца.
9. Актът, с който отпускат, изменят, осъвременяват, спират, възобновяват, прекратяват и възстановяват пенсиите, е :
- а) разпореждане;
 - б) постановление;
 - в) общ нормативен акт.
10. Преизчисляване на пенсията:
- а) е допустимо по отношение на всички видове пенсии;
 - б) се извършва въз основа на осигурителен стаж, придобит след пенсионирането;
 - в) е допустимо само при поправка на явна фактическа грешка, направена при отпускане на пенсията

Тест №22. Пенсия. Общи правила за пенсиите

1. Пенсията:
- а) е краткосрочно осигурително обезпечение, предоставяно в случай на трайна неработоспособност;
 - б) като парично вземане не се погасява по давност;
 - в) се разглежда като строго лично, непрехвърливо и ненаследимо материално право.
2. Типично за пенсията е:
- а) нейният прехвърлим, контрибутивен и срочен характер;
 - б) характерът ѝ на осигурително обезпечение, дължимо при рисковете старост, смърт, инвалидност и безработица;
 - в) характерът ѝ на алиментно средство, покриващо очакваните разходи за издръжка.

3. Пенсиите се разделят на:

а) общи и професионални;

б) контрибутивни и неконтрибутивни;

в) пенсии по основното и пенсии по допълнителното пенсионно осигуряване.

4. Добавката за чужда помощ:

а) е част от пенсията за осигурителен стаж и възраст и пенсията за инвалидност;

б) е в размер 70% от социалната пенсия за старост;

в) е самостоятелно имуществено право, възникващо от датата на преценката за получаването ѝ, а не от датата на инвалидизирането.

5. Добавка от пенсията на починал съпруг:

а) е част от пенсията на преживелия съпруг, с който починалият е имал законен брак към момента на смъртта;

б) е в размер 25 на сто от пенсията или сбора от пенсиите на починалия съпруг;

в) може да се получава едновременно с наследствена пенсия и пенсия за инвалидност.

6. Не могат да се получават едновременно следните пенсии:

а) лична пенсия за осигурителен стаж и възраст с наследствена пенсия за осигурителен стаж и възраст;

б) лична пенсия за инвалидност поради общо заболяване с добавка за чужда помощ;

в) лична пенсия за инвалидност с добавка от пенсия на починал съпруг.

7. Осъвременяването на пенсиите:

а) се извършва служебно, с решение на Надзорния съвет на НОИ;

б) се извършва ежегодно от 1 януари.

в) се извършва с процент, равен на сбора от 50 на сто от нарастването на минималната работна заплата и 50 на сто от индекса на потребителските цени през предходната календарна година.

8. Максималният размер на получаваната пенсия:

а) се определя ежегодно с решение на Надзорния съвет на НОИ;

б) съставлявайки индивидуалната пенсия или сбора от пенсии на осигуреното лице, не следва да надхвърля 40 на сто от максималния осигурителен доход за съответната календарна година;

в) не се прилага при пенсия за инвалидност поради обща болест.

9. Минималните размери на контрибутивните пенсии:

а) се определят в процент спрямо пенсията за осигурителен стаж и възраст в минимален размер;

б) се определят в процент спрямо социалната пенсия за старост;

в) се определят в процент от максималния осигурителен доход за съответната календарна година, определен със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване.

10. Неконтрибутивна пенсия е:

а) социална пенсия за инвалидност;

б) пенсия за стаж и възраст в намален размер;

в) наследствена пенсия.

Тест №23. Отделни видове пенсии

1. Пенсията за осигурителен стаж и възраст:

а) е в четирикратен минимален размер спрямо социалната пенсия за старост;

б) може да се получава едновременно с наследствена пенсия за стаж и възраст;

в) предполага предпоставките осигуреност, навършена възраст и осигурителен стаж.

2. Пенсия за стаж и възраст в минимален размер:

а) се предоставя на лица, навършили 65 години и 10 месеца, независимо от техния пол, които имат най-малко 15 години действителен осигурителен стаж;

б) се предоставя на лица с изискуемия осигурителен стаж и възраст до една година по-рано от необходимата за пенсиониране;

в) се определя в процент 80 на сто от социалната пенсия за старост.

3. Преизчисляване на пенсията:

а) може да се заяви от лицето не повече от веднъж за една календарна година;

б) не може да се извършва служебно;

в) е възможно единствено при пенсията за стаж и възраст.

4. Пенсия за инвалидност поради обща болест:

а) се отпуска на лица с намалена работоспособност над 70 на сто;

б) се отпуска от датата на подаване от лицето на заявление-декларация до ТЕЛК, ако необходимите документи за пенсиониране са

подадени в териториалното поделение на НОИ в едномесечен срок от изтичане на срока за обжалване на експертното решение на ТЕЛК или на НЕЛК;

в) се отпуска пожизнено на лица със загубена работоспособност над 90 на сто.

5. Пенсията за инвалидност поради трудова злополука:

а) предполага осигурителен стаж една година, ако лицето е до 25-годишна възраст, като една трета от стажа трябва да е действителен;

б) за лица с намалена работоспособност над 90 на сто е с минимален размер 125 на сто от минималния размер на пенсията за стаж и възраст;

в) не може да се преизчислява.

6. Наследствената пенсия:

а) е неконтрибутивна;

б) се предоставя на преживелия съпруг, ако неговата възраст е с пет години по-рано от възрастта, необходима за получаване на пенсия за осигурителен стаж и възраст, съответно преди тази възраст, ако е неработоспособен;

в) при повече от един наследник се предоставя на лицето от най-близък ред.

7. Пенсията за военна инвалидност:

а) е в размер 90 на сто от социалната пенсия за старост;

б) се определя в процент от социалната пенсия за старост въз основа на критериите за чин и трайно намалена работоспособност;

в) на осигурени лица може да се получава едновременно с пенсия за стаж и възраст.

8. Пенсията за гражданска инвалидност е предвидено да се изплаща на:

а) лица, загубили работоспособността си поради това, че са заболели или пострадали при изпълнение на граждански дълг;

б) родители на военнослужещите, загинали при изпълнение на военна служба в операции или мисии извън територията на страната;

в) офицери, редници и сержанти със загубена работоспособност 50 и над 50 на сто.

9. Социалната пенсия за старост:

а) е персонална, пожизнена и отпускана с акт на Министерски съвет;

б) е база за определяне на минималните размери на всички видове пенсии;

в) се определя ежегодно като размер със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване.

10. Социална пенсия за инвалидност:

а) може да се получава едновременно с наследствена пенсия;

б) се отпуска от датата на инвалидизиране;

в) се отпуска на лица с трайно намалена работоспособност, съответно вид/степен на увреждане повече от 71 на сто.

11. Пенсия за многодетни майки се предоставя:

а) ако лицето има навършени 65 години и 10 месеца и е родило и отгледало три и повече деца до 18-годишна възраст;

б) ако лицето има минимален тригодишен осигурителен стаж;

в) с решение на кмета на общината.

12. Персоналните пенсии:

а) са неконтрибутивни плащания, предоставяни с решение на общинския съвет;

б) са в размер 90 на сто от социалната пенсия за старост;

в) се предоставят при годишен доход на член от семейството по-малък от минималната работна заплата, установена за страната за последните 12 месеца.

13. В наследствени могат да се трансформират:

а) пенсия за инвалидност поради обща болест и пенсия за военна инвалидност;

б) социална пенсия за инвалидност и пенсия за стаж и възраст в намален размер;

в) пенсия за инвалидност поради трудова злополука и професионална болест и пенсия за инвалидност поради обща болест.

Тест №24. Пенсионно производство

1. Пенсията се отпуска:

а) от датата на придобиване на правото на пенсия, ако заявлението с необходимите документи е подадено в двумесечен срок от тази дата;

б) от датата на придобиване правото на пенсия, ако заявлението с необходимите документи е подадено в едномесечен срок от тази дата;

в) винаги и само занапред.

2. Актът за отпускане на пенсия е:

а) решение на началника на РУСО;

б) постановление на ръководителя на териториалното поделение на НОИ;

в) разпореждане на длъжностното лице, на което е възложено ръководството на пенсионното осигуряване в териториалното поделение на НОИ.

3. Изменение на пенсията:

а) е възможно по инициатива на органа, издал разпореждането, в случай че осигуреният представи нови доказателства за придобит осигурителен стаж;

б) е преизчисляването ѝ по инициатива на осигурения;

в) се извършва по инициатива на органа, издал разпореждането, ако пенсията е отпусната въз основа на неистински или подправен документ.

4. Пенсията се спира:

а) при неполучаването ѝ за повече от шест месеца – от първото число на месеца, за който тя не е получена;

б) при неполучаването ѝ за повече от шест месеца – от първо число на месеца на отпускане;

в) единствено по инициатива на пенсионера.

5. Възобновяването на пенсията:

а) е акт, противоположен на прекратяване на пенсията;

б) се извършва служебно, когато отпадне основанието за спирането и от деня на отпадането му;

в) се извършва по писмено заявление на пенсионера, когато отпадне основанието за спиране.

6. Прекратяването на пенсията:

а) е окончателното преустановяване на нейното изплащане, но при запазване на субективното право на пенсия;

б) при смърт на пенсионера е от края на месеца, през който е починал;

в) се прилага при неполучаване в тригодишен давностен срок.

7. Наследствени пенсии се прекратяват:

а) ако детето, получаващо наследствена пенсия, бъде осиновено;

б) когато е налице повторен законен брак на преживелия родител, който получава наследствена пенсия;

в) въз основа заявление на осигуреното лице.

8. Пенсията се възстановява:

а) въз основа решение на ТЕЛК или НЕЛК – при прекратена пенсия за инвалидност;

б) автоматично, от момента на отпадане на основанието за прекратяване;

в) от деня на отпадане на основанието за прекратяването – ако заявлението е подадено в тригодишен срок от тази дата.

9. Разпорежданията за пенсиите:

а) могат да се обжалват в едномесечен срок от получаването им пред ръководителя на съответното териториално поделение на НОИ;

б) могат да се обжалват в 14-дневен срок от получаването им пред съответния административен съд;

в) могат да се обжалват в 7-дневен срок от получаването им пред съответния административен съд.

Тест №25. Допълнително пенсионно осигуряване

1. Допълнителното задължително пенсионно осигуряване:

а) се осъществява въз основа на сключен договор на осигурено-то лице с пенсионноосигурително дружество или въз основа на т.нар. служебно разпределение;

б) е за рисковете старост, смърт и безработица;

в) се осъществява със заявление до компетентната териториална дирекция на НАП, като осигуряването възниква от първо число на месеца, следващ месеца на избора.

2. Допълнителното задължително пенсионно осигуряване обхваща следните категории лица:

а) лицата, работещи при условията на първа и втора категория труд, осигурени във фонд „Пенсии“ на държавното обществено осигуряване и в професионален пенсионен фонд за пенсия за ранно пенсиониране, независимо от възрастта;

б) лицата, родени след 31 декември 1959 г., ако са осигурени във фонд „Общо заболяване и майчинство“ на държавното обществено осигуряване;

в) всички лица, навършили 16-годишна възраст.

3. Пенсионноосигурителните дружества:

а) са акционерни дружества, регистрирани по Търговския закон след предварителна лицензия от Комисията по финансов надзор;

б) имат предмет на дейност учредяване и управляване на пенси-

онноосигурителни фондове;

в) биват универсални и професионални.

4. Типично за допълнителното задължително пенсионно осигуряване е:

а) провеждането му на капиталов принцип;

б) че осигурителните вноски за допълнително задължително пенсионно осигуряване в професионален пенсионен фонд са изцяло за сметка на осигурителя;

в) пенсионноосигурителните фондове имат качество на осигурителен орган.

5. Срочна професионална пенсия за ранно пенсиониране:

а) се предоставя на лица, осигурени в универсален пенсионен фонд, когато придобият право на пенсия за осигурителен стаж и възраст по основното задължително пенсионно осигуряване;

б) се получава от лицето до момента на придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст;

в) може да се получава едновременно с пенсия за трудова дейност или със социална пенсия за инвалидност.

6. Еднократно изплащане до 50 на сто от средствата, натрупани по индивидуалната партида при допълнителното задължително пенсионно осигуряване:

а) се предоставя при пожизнено трайно намалена работоспособност над 89,99 на сто – за осигурените в професионален пенсионен фонд;

б) се предоставя на наследниците, преживелия съпруг, низходящите или възходящите, като се спазват редът на наследяване и размерът на наследствените дялове съгласно Закона за наследството;

в) възниква единствено и само при пенсиониране на лицето.

7. Осигурени по допълнителното доброволно пенсионно осигуряване са:

а) задължително осигурени във фонд „Пенсии“ на държавното обществено осигуряване и работещи в условията на първа и втора категория труд;

б) всички физически лица, навършили 16 години;

в) работещи по трудови правоотношения в условията на първа и втора категория труд и родени след 1.01.1960 г., независимо дали са осигурени във фонд „Пенсии“ на държавното обществено осигуряване.

8. Осигурителен орган при допълнително доброволно пенсионно осигуряване е:

- а) НОИ;
- б) Комисията по финансов надзор;
- в) пенсионноосигурително дружество.

9. Осигурителната вноска за допълнителното доброволно пенсионно осигуряване:

- а) се определя като размер със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване;
- б) е с фиксиран размер;
- в) е с фиксиран размер за работещите в условията на първа и втора категория труд;
- г) се определя с договора между лицата;
- д) се разпределя в съответно процентно съотношение;
- е) няма верен отговор.

11. Осигурителните вноски за допълнителното доброволно пенсионно осигуряване:

- а) могат да бъдат месечни, за определен период или еднократни;
- б) се определят като размер ежегодно със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване;
- в) са за сметка на осигуреното, респ. самоосигуряващо се лице.

12. Допълнителното доброволно пенсионно осигуряване дава право на:

- а) допълнителна пожизнена пенсия за стаж и възраст, пенсия за инвалидност и наследствена пенсия;
- б) допълнителна пожизнена пенсия за стаж и възраст и срочна пенсия за ранно пенсиониране;
- в) срочна пенсия за ранно пенсиониране, социална пенсия за старост и социална пенсия за инвалидност.

13. Лична пенсия за старост при допълнителното доброволно пенсионно осигуряване:

- а) се предоставя до три години при придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст;
- б) може да е пожизнена или срочна;
- в) при фонда за допълнително доброволно пенсионно осигуряване по професионални схеми може да се изплаща на осигуреното лице до 5 години преди навършване на 63-годишна възраст.

Здравно осигуряване

Задача №81

Отговорете на следните въпроси:

1. Има ли легално определение на понятието „здравно осигуряване“?
2. Кои са основните и по-важни нормативни актове, в областта на здравното осигуряване, които можете да посочите?
3. Какво се разбира под понятието „достъпна медицинска помощ“?
4. Какви видове здравно осигуряване можете да посочите?
5. Какво представляват Националния рамков договор (НРД) и договорите между НЗОК и изпълнителите на медицинска помощ, какво значение имат, между кого и как се сключват?

Задача №82

Направете съпоставка между задължителното и доброволното здравно осигуряване, като сравните:

- същност на осигуряването;
- механизъм на провеждане;
- кръг на осигурените лица;
- осигурителен орган;
- осигурителна вноска;
- осигурителни права.

Задача №83

С оглед на допълнителното задължително и допълнителното доброволно обществено осигуряване и допълнителното доброволно здравно осигуряване съпоставете:

- а) договори за осъществяване и провеждане – страни, предмет и съдържание;
- б) форми за осъществяване и провеждане;
- в) характер и обем на осигурителните права;
- г) субекти, имащи качество на осигурител, осигурен и осигурителен орган;
- д) специфика на дружествата – форма, лицензиране, изисквания за дейността.

Задача №84

С оглед принципите за осъществяване на здравно осигуряване посочете:

- а) основните видове договори по здравно осигуряване, техния характер, правна природа и участващи страни;
- б) съдържание и обект на договаряне при всеки вид договор;
- в) какви правоотношения възникват между НЗОК, изпълнители-те на медицинска помощ, съсловните организации и здравноосигурените лица и от кой вид договор са следствие;
- г) основните задължения на изпълнителите на медицинска помощ и здравноосигурените един към друг и към НЗОК.

Тест №26. Задължително здравно осигуряване

1. Задължителното здравно осигуряване:

а) е дейност по набирането на здравноосигурителни вноски и премии, управлението на набраните средства и тяхното разходване за закупуване на здравни дейности, услуги и заплащане на стоки, предвидени в този закон, в националните рамкови договори (НРД) и в застрахователните договори;

б) е дейност по управление и разходване на средствата от задължителни здравноосигурителни вноски за закупуване на здравни дейности, което се осъществява от НЗОК;

в) се регламентира в Закона за здравното осигуряване, КСО и Кодекса на застраховането.

2. НЗОК:

а) е юридическо лице с предмет на дейност осъществяване на задължително и доброволно здравно осигуряване;

б) поддържа електронен регистър на болничните листове;

в) има за органи управител и надзорен съвет;

3. Директорът на РЗОК:

а) е едноличен, представителен и ръководен орган на национално равнище;

б) се избира от Надзорния съвет на НЗОК;

в) сключва, изменя и прекратява договорите с изпълнителите на медицинска помощ на територията, обслужвана от РЗОК.

4. Задължително здравно осигурени са:

а) българските граждани, които са граждани и на друга държава, независимо от местоживеенето им;

б) всички български граждани, които не са граждани и на друга държава, и упражняват трудова дейност, за която подлежат на задължително осигуряване;

в) лица с хуманитарен статут или с предоставено право на убежище.

5. Изпълнители на медицинска помощ са:

а) лечебни заведения или техни обединения по Закона за лечебните заведения;

б) лекари по дентална медицина и лица, оказващи спешна медицинска помощ;

в) съсловните организации на лекари и стоматолози.

6. Рисковете по задължително здравно осигуряване са:

а) обща болест, раждане и инвалидност;

б) обща болест, бременност и раждане и аборт;

в) старост, инвалидност и обща болест.

7. Престациите по задължителното здравно осигуряване са:

а) относими към т.нар. пакет от здравни дейности, гарантиран от бюджета на НЗОК;

б) не включват лекарства, предназначени за домашно лечение на територията на страната, медицински изделия и диетични храни;

в) се заплащат от НЗОК на предоставилия ги изпълнител.

8. Трансгранично здравно обслужване:

а) може да не бъде разрешено, когато здравното обслужване може да бъде предоставено на територията на Република България;

б) включва предоставянето на органи с цел трансплантация и достъпа до такива органи;

в) се предоставя независимо дали оказаното здравно обслужване е включено в пакета здравни дейности, финансирани от бюджета на НЗОК или от бюджета на Министерството на здравеопазването.

9. Националният рамков договор (НРД):

а) е нормативен административен акт, който има действие на територията на цялата страна;

б) се приема за срок от една година, като при необходимост може да се актуализира по реда на приемането му;

в) се сключва между НЗОК и лечебните заведения.

10. Директорът на РЗОК сключва договори:

а) с лечебните заведения, служебно, въз основа на НРД в срок от 30 дни от влизането му в сила;

- б) с лечебните заведения, изпълнители на медицинска помощ, въз основа на заявление, в срок от 30 дни от подаване на заявлението;
- в) в писмена форма за срок на действие две години.

Тест №27. Доброволно здравно осигуряване

1. Допълнителното здравно осигуряване:

а) е дейност по управление и разходване на средствата от задължителни здравноосигурителни вноски за закупуване на здравни дейности, което се осъществява от НЗОК и нейните териториални поделения;

б) се регламентира в ЗЗО и в НРД;

в) се извършва въз основа на договор за медицинска застраховка.

2. При допълнителното здравно осигуряване статут на осигурени могат да имат:

а) само задължително здравноосигурени лица, сключили договор със съответно застрахователно акционерно дружество;

б) всички физически лица, навършили 16 години;

в) и неосигурени лица, сключили договор със съответно застрахователно акционерно дружество.

3. Доброволното здравно осигуряване предоставя:

а) единствено медицински и/или други услуги извън обхвата на НРД;

б) медицински и/или други услуги съгласно НРД, както и извън обхвата на пакета от здравни дейности по задължителното здравно осигуряване;

в) стоки и услуги, както с медицински, така и с козметичен характер.

4. Договорът за медицинска застраховка:

а) се сключва в писмена форма като застрахователна полица, както и във формата на електронен документ;

б) трябва да бъде сключен за точно определен срок;

в) изключва възможността застрахователят да получи подробна информация относно здравословното и финансовото състояние на лицето.

5. С договора за медицинска застраховка застрахователят:

а) се задължава да покрие разходите за здравни стоки и услуги, произтичащи вследствие на злополука или временна загуба на доход вследствие на заболяване или злополука;

б) се задължава да покрива разходи за транспорт, специализирано обгрижване и палиативни грижи;

в) се задължава да изисква от изпълнителите на медицинска помощ и от доставчиците на здравни стоки писмена информация и документи за изпълнената от тях здравна услуга.

6. Дейността по предоставянето на здравни услуги по доброволното здравно осигуряване се извършва от:

а) изпълнители на медицинска помощ, сключили договор със съответното застрахователно дружество;

б) лечебни заведения, сключили договор с РЗОК;

в) лекари, сключили договор за извънболнична помощ със съответната РЗОК.

7. Видът, цените, условията и редът за извършване на здравните услуги:

а) се определят с договори между изпълнителите на медицинска помощ и застрахователите;

б) се определят в договора за медицинска застраховка с осигуреното лице;

в) се определят с НРД.

8. От кръга на доброволното осигуряване са изключени:

а) дейността на застрахователите по договорите за медицинска застраховка, сключени по повод на пътувания на територията на Република България;

б) дейности на изпълнители на извънболнична медицинска помощ по договори с физически и юридически лица за извършване на медицински услуги, когато те са с определен вид, обем и цени;

в) трансгранично здравно обслужване.

Тест №28

1. Осигурителен орган при задължителното здравно осигуряване е:

а) Министерството на здравеопазването;

б) НЗОК;

в) изпълнителите на медицинска помощ.

2. Вярно е, че здравноосигурителните вноски по задължителното здравно осигуряване:

а) се внасят едновременно с осигурителните вноски за държавното обществено осигуряване;

б) се внасят от задължените лица, директно по специална сметка на НЗОК;

в) винаги се внасят на части – веднъж в началото и веднъж в края на календарния месец, за който се отнасят.

3. Национален рамков договор се сключва между:

а) НЗОК и съсловните организации на лекари и стоматолози;

б) НЗОК и изпълнителите на медицинска помощ;

в) НЗОК и РЗОК.

4. Дейност по доброволно здравно осигуряване могат да осъществяват:

а) търговските дружества, които са включили в предмета на своята дейност доброволното здравно осигуряване;

б) всички акционерни дружества, получили лиценз от НОИ;

в) застрахователните акционерни дружества, лицензирани по видовете застраховки от раздел II на приложение 1 към Кодекса за застраховането.

5. Бюджетът на НЗОК е:

а) част от бюджета на НОИ;

б) част от държавния бюджет;

в) основен финансов план за набиране и разходване на парични средства за задължителното здравно осигуряване.

6. Осигурени рискове по задължителното здравно осигуряване са:

а) болест и смърт;

б) болест, бременност и раждане и аборт;

в) болест, неработоспособност и бременност и раждане.

7. Здравноосигурителните вноски за самоосигуряващите се лица по задължителното здравно осигуряване се внасят:

а) до 25-то число на месеца, следващ този за който се отнасят;

б) до края на текущия месец;

в) авансово.

8. Кръгът на здравноосигурените лица при задължителното здравно осигуряване:

а) съвпада с кръга на осигурените лица по държавното обществено осигуряване;

б) е посочен в Кодекса за социално осигуряване;

в) включва лицата, които са лимитативно изброени в Закона за здравното осигуряване.

9. Престациите по задължително здравно осигуряване:

- а) се определят с наредба на НОИ;
- б) се дефинират като дължими от осигурителния орган обезпечения, към момента на реализиране на съответния здравен риск;
- в) нямат материален характер.

10. При доброволното здравно осигуряване статут на осигурени лица имат:

- а) всички физически или юридически лица;
- б) всички задължително здравно осигурени лица, в случай че сключат договор със съответно застрахователно акционерно дружество;
- в) всички субекти, независимо от техния вид, които определя Кодексът за социално осигуряване.

Тест за проверка на знанията по осигурително право

1. Вярно е, че социалното осигуряване:

- а) винаги е задължително;
- б) предоставя материална защита винаги и на всички лица, които не могат да си осигурят средства за задоволяване на основните жизнени потребности;
- в) е система за обезпечаване на материална защита на осигурените лица в случаите, когато те са в невъзможност да реализират доходи от трудова дейност.

2. Членовете на кооперации, упражняващи трудова дейност и получаващи възнаграждение в кооперацията, са:

- а) осигурени за общо заболяване и майчинство, инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт, трудова злополука и професионална болест и безработица;
- б) осигурени за инвалидност поради общо заболяване, старост, смърт, трудова злополука и професионална болест;
- в) самоосигуряващи се лица.

3. Осигурителните вноски са:

- а) основата за изчисляване на осигурителния доход;
- б) периодично парично задължение;
- в) вид осигурително обезщетение.

4. Допълнителното задължително пенсионно осигуряване:

- а) се осъществява въз основа на сключен договор на осигурено-

то лице с пенсионноосигурително дружество или въз основа на т.нар. служебно разпределение;

б) е за рисковете старост, смърт и безработица;

в) се осъществява със заявление до компетентната териториална дирекция на НАП, като осигуряването възниква от първо число на месеца, следващ месеца на избора.

5. Кой от изброените лица не дължат осигурителни вноски за своя сметка:

а) съдружниците в търговски дружества;

б) работещите по граждански правоотношения;

в) съдиите, прокурорите, следователите.

6. Осигурителният стаж е:

а) понятие синоним на понятието „трудов стаж“;

б) правен институт на трудовото и на осигурителното право;

в) изискуем като условие за всички контрибутивни пенсии.

7. Неконтрибутивна пенсия е:

а) социална пенсия за инвалидност;

б) пенсия за стаж и възраст в намален размер;

в) наследствена пенсия.

8. За времето, през което лицата са работили на непълно работно време:

а) се зачита само трудов, но не и осигурителен стаж;

б) осигурителният стаж се зачита пропорционално на законоустановеното работно време, ако са внесени или дължими осигурителни вноски върху съответната пропорционална част от минималната работна заплата;

в) се зачита осигурителен стаж както при пълно работно време.

9. Кой от изброените не представляват осигурени социални рискове:

а) временна неработоспособност, трайна неработоспособност;

б) карантина, санаторно-курортно лечение;

в) старост, гледане на болен член от семейството.

10. Злополуката се признава за трудова от:

а) работодателя;

б) съответно длъжностно лице от териториалното поделение на НОИ;

в) органите на лекарската експертиза.

11. Правото на пенсия за инвалидност се поражда:

а) от датата на инвалидизирането;

б) в едномесечен срок от влизане в сила решението на ТЕЛК (НЕЛК);

в) от датата на издаване на разпореждането от длъжностното лице, на което е възложено ръководството на пенсионното осигуряване в териториалното поделение на НОИ.

12. Осигурителното обезщетение:

а) е свързано с рисковете безработица, майчинство и смърт;

б) са всички помощи по краткосрочното осигуряване;

в) е контрибутивна и краткосрочна материална престация.

13. Обезщетението за отглеждане на дете се изплаща:

а) до навършване на 3-годишна възраст на детето;

б) до навършване на 2-годишна възраст на детето;

в) за период от 410 дни, от които 45 преди раждането.

14. Упражняващите свободни професии са:

а) осигурени за инвалидност поради общо заболяване, за старост и за смърт;

б) осигурени за всички рискове без безработица;

в) са самоосигуряващи се за инвалидност поради общо заболяване, за старост и за смърт, трудова злополука и професионална болест.

15. Изискването за 6-месечен осигурителен стаж, като предпоставка за изплащане на обезщетение за временна неработоспособност, не се отнася за следната категория лица:

а) включени в списък утвърден от Министерския съвет;

б) трудоустроени;

в) ненавършили 18-годишна възраст.

16. Обект на осигурителните правоотношения:

а) са материални престации;

б) могат да бъдат материални и нематериални престации;

в) са винаги само осигурителни вноски.

17. Размерът на паричното обезщетение за безработица е:

а) 60 на сто от среднодневното вознаграждение или среднодневния осигурителен доход;

б) 70 на сто от среднодневното вознаграждение или среднодневния осигурителен доход;

в) 80 на сто от среднодневното вознаграждение или средноднев-

ния осигурителен доход.

18. Пенсиите:

- а) са вид осигурително обезщетение;
- б) са парично плащане по дългосрочното обществено осигуряване с компенсаторен характер;
- в) се изплащат срочно или пожизнено от осигурителя.

19. За допълнителното задължително пенсионно осигуряване:

- а) е характерен капиталов принцип на изграждане и провеждане;
- б) е характерен разходнопокривен принцип на изграждане и провеждане;
- в) е характерен смесен принцип на изграждане и провеждане – капиталов и разходнопокривен.

20. Пенсионното производство за отпускане на пенсия започва:

- а) с навършване на пенсионна възраст и наличие на необходимия според КСО осигурителен стаж;
- б) след издаване на разпореждане на длъжностното лице, на което е възложено ръководството на пенсионното осигуряване в териториалното поделение на НОИ;
- в) с подаване на писмено заявление до съответното териториално поделение на НОИ.

21. Пенсията се отпуска:

- а) от датата на придобиване на правото на пенсия, ако заявлението с необходимите документи е подадено в двумесечен срок от тази дата;
- б) от датата на придобиване правото на пенсия, ако заявлението с необходимите документи е подадено в едномесечен срок от тази дата;
- в) винаги и само занапред.

22. Осигурителният доход:

- а) служи като основа за процентно изчисляване на краткосрочни осигурителни плащания;
- б) е основа за определяне на размера на всички видове пенсии;
- в) има минимален, но не и максимален размер.

23. Национален рамков договор се сключва между:

- а) НЗОК и изпълнителите на медицинска помощ;
- б) НЗОК и РЗОК;
- в) НЗОК и съсловните организации на лекари и стоматолози.

24. Дейност по доброволно здравно осигуряване могат да осъществяват:

- а) търговските дружества, които са включили в предмета на своята дейност доброволното здравно осигуряване;
- б) всички акционерни дружества, получили лиценз от НОИ;
- в) застрахователните акционерни дружества, лицензирани по видовете застраховки от раздел II на приложение 1 към Кодекса за застраховането.

25. Осигурени рискове по задължителното здравно осигуряване са:

- а) болест и смърт;
- б) болест, бременност и раждане, аборт;
- в) болест, неработоспособност, бременност и раждане.

26. Размерът на обезщетението за отглеждане на дете:

- а) се определя в ЗБДОО;
- б) винаги е равен на минималната работна заплата, установена за страната;
- в) е 90 % от среднодневното брутно трудово възнаграждение или среднодневния осигурителен доход, върху който са внесени (или дължими) осигурителни вноски за общо заболяване и майчинство.

27. Осигурителните права при трудова злополука са:

- а) право на персонална пенсия за стаж и възраст, наследствена пенсия и еднократна парична помощ при смърт на осигурения;
- б) срочна пенсия за ранно пенсиониране, пенсия за инвалидност, обезщетение за времена неработоспособност;
- в) пенсия за инвалидност и парични обезщетения при трудоустрояване, при временно намалена работоспособност поради трудова злополука.

28. Кой от посочените осигурени социални рискове се причислява към групата на професионалните социални рискове:

- а) безработица;
- б) старост;
- в) трудова злополука.

29. Задължително осигурени за общо заболяване и майчинство, инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт, трудова злополука и професионална болест и безработица са:

- а) лицата, които полагат труд без трудово правоотношение и получават месечно възнаграждение, равно или над една минимална

работна заплата;

б) лицата, упражняващи трудова дейност и получаващи доходи на изборни длъжности;

в) работниците и служителите, наети на работа с едnodневен трудов договор по чл.114а, ал.1 от КТ.

30. Кой от посочените не представлява източник на осигурителното право:

а) НРД;

б) Закон за бюджета на държавното обществено осигуряване;

в) съдебната практика по осигурителноправни спорове.

Отговори

1в; 2а; 3б; 4а; 5в; 6в; 7а; 8б; 9а; 10б; 11а; 12в; 13б; 14а; 15в; 16а; 17а; 18б; 19а; 20в; 21а; 22а; 223в; 24в; 25б; 26а; 27в; 28в; 29б; 30в.

Допълнителна литература към раздел втори

1. Андреева, А., Йолова, Г. Тенденции при антидискриминационните политики в сферата на здравното осигуряване в условията на дигиталното общество. // Защита срещу дискриминацията: правна уредба, проблеми и тенденции. Сборник с доклади от национална научна конференция, Варна: Стено, 2018, с. 255 - 261.
2. Андреева, А., Йолова, Г. За някои особености на контрола при възстановяване на разходи за трансгранично здравно обслужване. // Счетоводство, одит и финанси в променящия се свят. Сборник с доклади от научно-практическа конференция по повод 95 години от създаването на катедра „Счетоводна отчетност”. Варна: Наука и икономика, 2019, с. 438 - 448.
3. Андреева, А., Йолова, Г. Изграждане на Националната здравноинформационна система - тенденции и правна рамка. // Медицински мениджмънт и здравна политика. София: Медицински университет. Централна медицинска библиотека, №51, 2020, с. 28 - 37.
4. Йолова, Г. Отговорността на пенсионноосигурителните дружества като субекти на осигурителните правоотношения. // Фирмите и пазарите в България в условията на Евроинтеграция - продължаваща адаптация. Сборник с доклади от юбилейна научно-практическа конференция, том 2. Варна: Наука и икономика, 2008, с.

156 -164.

5. Йолова, Г. Специфики в заплащането на медицински дейности и услуги по задължителното здравно осигуряване. // Правото и биз-
несът в съвременното общество. Варна: Наука и икономика, 2019,
с. 314 - 324.
6. Йолова, Г. Обемът и достъпът до медицинска помощ - тенден-
ции и особености на недискриминационно прилагане. // Защита
срещу дискриминацията: правна уредба, проблеми и тенденции.
Сборник с доклади от национална научна конференция, Варна:
Стено, 2018, с. 262 - 270.
7. Йолова, Г. Равнопоставеност и здравни неравенства при цифро-
визация на здравеопазването. // Известия на Съюза на учените
- Варна. Серия Хуманитарни науки, , 2019, №1, с. 5 - 10.
8. Йолова, Г. Принципи на електронното здравеопазване - правни
рамки и етични аспекти. // Икономическа наука, образование и
реална икономика: развитие и взаимодействия в дигиталната епо-
ха. Сборник с доклади от Юбилейна международна научна кон-
ференция в чест на 100 години от основаването на ИУ - Варна, т.
4. Варна: Наука и икономика, 2020, с. 190 - 197.
9. Andreeva, A., Yolova, G., Dimitrova, D. Computer Technology and
Ehealth. Trends and Regulatory Framework. // Economics and Law.
Blagoevgrad: South-West Univ. Neofit Rilski Publ. House, 2, 2020,
№1, pp. 43 - 48.
10. Yolova, G. Pensionable service and similar legal institutes in the
recognition of certain types of social security benefits. // Izvestia
Journal of University of Economics – Varna, 2015, №3, pp. 20 - 29.
11. Yolova, G. Electronic Register of the Medical Certificates Specifics and
Functions Related to the Prevention of Abuse in the Health Insurance
System. // Globalization, the State and the Individual. International
Scientific Journal. Varna: VFU Chernorizets Hrabar, 2018, Vol. 182,
№2, pp. 55 - 61.

Дял трети
ОБРАЗЦИ НА ДОКУМЕНТИ

Предложение за сключване на трудов договор

До.....
вписва се името и длъжността на лицето, което представлява работодателя

ПРЕДЛОЖЕНИЕ

от.....
вписва се трите имена на работника/служителя по паспорт живущ гр., ул., бл., притежаващ л.к. №..... издадена на от РПУ, ЕГН, с образование, със специалност

по документ за завършено образование
втора специалност
с трудов стаж г., месеца и дни, в т.ч. трудов стаж по специалността, ако има такова изискване в длъжностната характеристика

Уважаема госпожо/уважаеми господин

На основание чл. 68, ал.1, т. 1 от КТ във връзка с чл. 68, ал. 3, изречение второ от КТ Ви предлагам да сключим индивидуален трудов договор за определен срок при следните условия:

1. Работникът (Служителят) се задължава да работи в

.....
посочва се предприятието като място на работа

2. На длъжност, квалификационна степен, категория персонал с шифър по класификатора на длъжностите

3. **За определен срок**

вписва се срокът

Надявам се, че Вие ще приемете моето предложение и ще сключим индивидуален трудов договор за определен срок.

Дата

С уважение
подпис на работника/служителя

РАБОТНИК/СЛУЖИТЕЛ:

ТРУДОВ ДОГОВОР

Днес 202... г. в гр. ,
област , община ,
между ,
наименование на предприятието, учреждението или организацията
представявано от
трите имена и длъжност - изп. директор, управител
от една страна, наричана за краткост по-долу РАБОТОДАТЕЛ и

.....
трите имена по документ за самоличност
от гр. ул. № бл.
притежаващ л.к. № изд. на РПУ
ЕГН с образование
със специалност

по документ за завършеното образование
втора специалност
с трудов стаж г. и месеца, в т. ч.
трудова стаж по специалността (само ако има изискване в длъжност-
ната характеристика), наричан за краткост по-долу РАБОТНИК/
СЛУЖИТЕЛ, на основание чл. 68, ал. 1, т. 1 от КТ във връзка с чл.
68, ал. 3, изречение второ от КТ

.....
впишете обективните факти и причини, от икономически, техноло-
гически, финансови, пазарни и друг характер, които налагат сключ-
ването на този срочен трудов договор
се сключи настоящият трудов договор:

1. РАБОТНИКЪТ/СЛУЖИТЕЛЯТ се задължава да работи в
.....
посочва се предприятието като място на работа
2. На длъжност, квалификационна степен ,
категория персонал с шифър по класификатора на длъж-
ностите
3. С основно месечно трудово възнаграждение - лв.
4. На работно време часа
пълно, непълно
5. И при следните други условия:
а) за определен срок ;
впишете предложения от работника или служителя срок

б) допълнително възнаграждение за продължителна работа% за всяка година трудов стаж;

в) ;
евентуално по-високи размери на допълнително възнаграждение за нощен и извънреден труд

г)
например по-голям срок на предизвестие, но не повече от 3 месеца

е) други условия

6. РАБОТНИКЪТ/СЛУЖИТЕЛЯТ ще постъпи на работа на(или до)
или в 7-дневен срок от предоставяне на екземпляр от сключения трудов договор и уведомлението (справката) до НОИ по чл.63, ал.1 от КТ.

Настоящият договор се сключи в два еднообразни екземпляра, по един за всяка от страните.

РАБОТОДАТЕЛ РАБОТНИК/СЛУЖИТЕЛ

Настоящият трудов договор и заверено уведомление (справка) от ТП на НОИ - гр.
са връчени на РАБОТНИКА/СЛУЖИТЕЛЯ на
202... г.

РАБОТНИК/СЛУЖИТЕЛ
подпис

Отдел „Човешки ресурси“
подпис

РАБОТНИКЪТ/СЛУЖИТЕЛЯТ постъпи на работа на 200 ... г.

РАБОТНИК/СЛУЖИТЕЛ

подпис
Отдел „Човешки ресурси“
подпис

Трудов договор за вътрешно съвместителство

ТРУДОВ ДОГОВОР

Днес 202... г. в гр. , област ,
община , между
наименование на предприятието, учреждението или организацията,
представявано от

трите имена и длъжност-изп. директор, управител
от една страна, наричана за краткост по-долу РАБОТОДАТЕЛ и

.....
трите имена по документ за самоличност
от гр. ул. № бл.
притежаващ л.к. №..... изд. на РПУ
ЕГН..... с образование
със специалност

по документ за завършеното образование
втора специалност
с трудов стаж г. и месеца, в т. ч. трудов стаж по
специалността (само ако има изискване в длъжностната характерис-
тика)), наричан за краткост по-долу РАБОТНИК (СЛУЖИТЕЛ), на
основание **чл. 259, ал. 1, вътрешно съвместителство от КТ.**

1. РАБОТНИКЪТ/СЛУЖИТЕЛЯТ се задължава да работи в

.....
посочва се предприятието като място на работа

2. На допълнителна длъжност

вписвате длъжността, която се съвместява
квалификационна степен , категория
персонал , с шифър по класификатора на
длъжностите
и на **основна длъжност**

вписвате длъжността, която работникът/
служителят изпълнява до сега
квалификационна степен , категория персонал
с шифър по класификатора на длъжностите

3. С основно месечно трудово възнаграждение лв.
и **допълнително възнаграждение за вътрешно съвместителство**
..... **лв.**

4. На работно време часа.
пълно (непълно)

5. И при следните други условия:

а) **за срок** ;
вписвате договорения срок

б) допълнително възнаграждение за продължителна работа
.....% за всяка година трудов стаж;

в) ;
евентуално по-високи размери на допълнително възнаграждение за
нощен и извънреден труд

г) ;
например по-голям срок на предизвестие, но не повече от 3 месеца

Настоящият договор се сключи в два еднообразни екземпляра,
по един за всяка от страните.

РАБОТОДАТЕЛ РАБОТНИК/СЛУЖИТЕЛ

Настоящият трудов договор и заверено уведомление (справка)
от ТП на НОИ - гр. са връчени на РАБОТНИКА/
СЛУЖИТЕЛЯ на200....г.

РАБОТНИК/СЛУЖИТЕЛ
подпис

Отдел „Човешки ресурси“

Акт за встъпване в длъжност

АКТ
за встъпване в длъжност

Днес 202... г. на основание сключения трудов от
..... 202... г. и заверено уведомление (справка) от ТП на
НОИ гр.
между
..... предприятие, учреждение
представявано от
..... трите имена и длъжност
и
..... трите имена и ЕГН на работника или служителя
на длъжност
и съобразно поетото задължение за постъпване на работа се подписа
настоящият акт с който се удостовери, че работникът/служителят по-
стъпи на работа на 202... г.

Работник/служител.....
..... подпис

Отдел „Човешки ресурси“
..... подпис

Допълнително споразумение

ДОПЪЛНИТЕЛНО СПОРАЗУМЕНИЕ
за изменение на трудово правоотношение
№...../.....20....г.

Днес 200 ... г. се споразумяха за следното:
РАБОТНИКЪТ/СЛУЖИТЕЛЯТ

.....
трите имена по документ за самоличност
преминава от пълно работно време 8 часа, на непълно работно време
..... часа за

.....
определено или неопределено време
Работното време за деня (седмичата, месеца) се определя, както
следва:

1.

размер в часове и начален и краен час

2.

размер в часове и начален и краен час

Настоящото споразумение е неразделна част от трудов договор
№

№ и дата

*Заявление за прекратяване на трудов договор
по взаимно съгласие*

ДО

.....

наименование на предприятието,
учреждението, фирмата

ЗАЯВЛЕНИЕ

ОТ.....

на длъжност

Уважаеми господин управител,

Моля трудовия ми договор да бъде прекратен по взаимно съгласие.

.....

наименование на предприятието, учреждението, фирмата

Заповед за прекратяване на трудов договор

ЗАПОВЕД

№..... / 200... г.

На основание чл.325, т.1 от КТ и въз основа на молба от
202... г. прекратявам трудовия договор с
..... на длъжност, код по
Н КП, считано от202... г.

Причини за прекратяване на трудовия договор:

Молба на работника/служителя от 202... г., която е приета и е постигнато взаимно съгласие за прекратяване на трудовия договор.

На работника/служителя да се изплатят следните обезщетения:

1. по чл.224, ал.1 от КТ за неизползван платен годишен отпуск за Г., дни лв.
2. лв.

Други условия
тук се описват възможните и допустими от закона удръжки според
нормативни актове или съдебни решения, ако има такива.

Препис от заповедта да се връчи на лицето, отдел „Човешки ресурси“ и гл. счетоводител за изпълнение.

Дата на връчване на
заповедта202... г.

Управител
подпис (имената)

Работник/служител
подпис (имената)

.....
наименование на предприятието, фирмата, организацията

Обр. УП-1

..... (предприятие, учреждение или организация) гр./с. тел. №..... Изх. №..... 200... г. В РУСО (СУСО) Вх. №..... 200... г.
--

ЕДИНЕН ГРАЖДАН- СКИ НОМЕР							

До директора на РАЙОННО (СТО-
ЛИЧНО) УПРАВЛЕНИЕ “СОЦИАЛ-
НО ОСИГУРЯВАНЕ”

(ДИРЕКЦИЯ “ЕВРОПЕЙСКА ИН-
ТЕГРАЦИЯ И МЕЖДУНАРОДНИ
ДОГОВОРИ”)

гр.

З А Я В Л Е Н И Е

От

постоянен адрес

гр.(с.) ул.(обл.) № пощ.код

--	--	--	--

роден (а) 19.... г. лична карта (паспорт), серия

№ издадена от

наследници на

роден (а) на 19... г.

починал на 20.... г., получавал пенсия №

(Данни за законния представител или упълномощено лице)**

От

ЕГН

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

постоянен адрес

гр.(с.) ул.(обл.) № пощ.код

--	--	--	--

роден (а) 19.... г. лична карта (паспорт), серия

№ издадена от

Господин директор,

Моля да ми се отпусне¹ лична¹ пенсия и (или) добавка по чл. 84
от КСО за

преизчисли по чл. 102 КСО наследствена
за наследници²:

1.

ЕГН

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

жив. гр.(с.).....ул.(обл.)№ пощ.код

--	--	--	--

2.

ЕГН

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

жив. гр.(с.).....ул.(обл.)№ пощ.код

--	--	--	--

3.

ЕГН

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

жив. гр.(с.).....ул.(обл.)№ пощ.код

--	--	--	--

4.

ЕГН

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

жив. гр.(с.).....ул.(обл.)№ пощ.код

--	--	--	--

Същата да се превежда по лична банкова сметка №

VIC (код).....

Пенсията за осигурителен стаж и възраст (инвалидност) да се определи от brutното трудово възнаграждение или доход за времето от до г. * и от до г. *

Наследствената пенсия да се изплаща на

.....

постоянен адрес
гр.(с.) ул.(обл.)№ пощ.код

--	--	--	--

ДЕКЛАРИРАМ, че

получавам¹ друга пенсия по пенсионна преписка №

.....

не получавам

получавам¹ пенсия от друга държава

.....

не получавам (ако “да”, да се посочи в коя държава)

осигурявам се¹ в друга държава

.....

не се осигурявам (ако “да”, да се посочи в коя държава)

не се осигурявам от

в Р България в друга държава (да се посочи и държавата)

Имам¹ осигурителен стаж, придобит в друга държава

.....
нямам (да се посочи и държавата)

- имената
и са мои.

- не съм встъпил(а) в нов брак.

- уведомен(а) съм, че при фалит на банката, в която е сметката за получаване на пенсията, НОИ не носи отговорност.

Известно ми е, че за невярна декларация нося отговорност по чл. 313 от Наказателния кодекс.

Приложение броя документи. Подпис.....

гр.(с.) 20... г. (на заявителя)

Данните за самоличността и гражданското състояние са верни.
.....20 г. ПОДПИС:

(длъжност, име и фамилия)

(на длъжностното лице-фамилия и печат на осигурителя)

РУСО (СУСО)

1) Ненужното се зачертава. 2) Вписват се данните на наследниците при искане на наследствена пенсия от двама или повече наследници*. Вписва се brutното трудово възнаграждение или доход за периода от три последователни години от последните 15 г. осигурителен стаж до 1.01.97 г. и от 1.01.1997 г., както следва: за пенсиите за осигурителен стаж и възраст - до датата на пенсионирането; за пенсиите за инвалидност – до датата на инвалидизирането; а за слепите и инвалидите по рождение или с придобита инвалидност до постъпването им на работа – до датата на заявлението. **Попълва се, когато заявлението се подава от законния представител или упълномощеното лице.

1. ОПИС НА ДОКУМЕНТИТЕ (попълва се от лицето или от последния осигурител)												
1	Вид, номер и дата на документа (трудова или служебна книжка, осигурителна книжка, удо-сто-верение обр. УП-3, военно-от-четна книжка, съдебно решение и други документи, с които се установява правото и размера на пенсията) – от кого е издаден и местонахождение	Наименование на длъжността, която е заемало лицето	Дата на постъп-ване			Дата на напус-кане						
			ден	месец	година	ден	месец	година				
1	2	3	4			5						
	А. Документи за осигурителен стаж											
	Б. Други документи											
1.	У-ние УП-2 № от 20.... г. издадено от гр.(с.)		Кратко съдържа- ние на									
2.	У-ние УП-2 № от 20.... г. издадено от гр.(с.)											
3.	У-ние УП-2 № от 20.... г. издадено от гр.(с.)											
4.	У-ние УП-2 № от 20.... г. издадено от гр.(с.)											

5.	Осигурителна книжка) ксерокопие)		
6.	Удостоверение за стаж, издадено от чужда осигурителна институция (Удостоверение от НОИ за стаж, придобит в друга държава)		
7.	Заповед за уволнение		
8.	Експертно решение на ТЕЛК (НЕЛК)		

***Запознат съм с документите, вписани в настоящия опис.
Нямам неописан осигурителен стаж.***

Подпис на заявителя за пенсия

печат Изготвил описа и сверил данните

Подпис (.....) тел. №
(длъжност) (фамилия) (за справки с предприятието)

ПОПЪЛВА СЕ ОТ ТП НА НОИ																				
Всичко осигурителен стаж			Категория осигурителен стаж									Чл. 104, ал. 3, 5 и ал. 7 от КСО			Чл. 104, ал. 6 от КСО			Отметки на пенсионните органи		
			III			II			I											
години	месеци	дни	години	месеци	дни	години	месеци	дни	години	месеци	дни	години	месеци	дни	години	месеци	дни	години	месеци	дни
6			7			8			9			10			11			12		
документите:									Допълнителни бележки:											
									1. Осигурителен стаж – от III категория Г. М. дни											
									2. Осигурителен стаж – от II към III категория Г. М. дни											
									чл. 104, ал. 2 от КСО											
									3. Осигурителен стаж – от I към III категория Г. М. дни											
									чл. 104, ал. 2 от КСО											
									4. Осигурителен стаж – от I към III категория Г. М. дни											
									чл. 104, ал. 3, 5 и ал. 7 от КСО											
									5. Осигурителен стаж – от I към III категория Г. М. дни											
									чл. 104, ал. 4 във връзка с чл. 69, ал. 1 от КСО											
									6. Осигурителен стаж – от I към III категория Г. М. дни											
									чл. 104, ал. 6 във връзка с чл. 69, ал. 3 от КСО											
									Всичко осигурителен стаж към III категория: Г. М. дни											

Попълва се от РУСО (СУСО)
Брутно трудово възнаграждение или доход

№ по ред	№ и дата на документа	От кога			До кога			Всичко			Сума на брутното трудово възнаграждение или доход
		От ден	месец	година	До ден	месец	година	години	месеци	дни	

Инспектор:/.....20..... г.

Контрольор:/.....20..... г.

БУЛСТАТ

(осигурител)

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

гр. (с.) СОФИЯ

п. к.

--	--	--	--

Адрес:

тел.; факс; e-mail

Изх. №..... от 20 г.

Удостоверение

..... гр. (с.)

(осигурител)

удостоверява, че

(трите имена по лична карта (паспорт))

ЕГН

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

роден (а) на год. в гр. (с.)

е работил в предприятието и за посоченото време е получил вписаното на вътрешната страна брутно трудово възнаграждение, или доход, което да послужи за определяне размера на пенсията му (й).

№ по ред	Наименование на длъжността	Период, от който ще се изчислява размерът на пенсията								Брутно трудово възнаграждение или доход за определяне размера на пенсията (цифром и словом)
		В с и ч к о								
		от ден	месец,	година	до ден	месец,	година	години	месеци	
1	2	3								4
1										
		Осигурителният доход за периода е равен на								
		Лицето е работило на пълно (непълно) работно време								
		Върху трудовото възнаграждение е внесено ДОО за сметка на работодателя -% и ДОО за сметка на служителя -%								
		Елементи на възнаграждението, които участват при формирането на осигурителния доход са: Спазени са разпоредбите по чл. 6, ал. 2 от КСО и чл. 46 от НСПО								

За невярно вписани данни виновните длъжностни лица, подписали удостоверението, носят отговорност по чл. 349 и 350 от Кодекса за социално осигуряване.

Настоящото удостоверение е издадено въз основа на изплащателните ведомости.

ГЛ. СЧЕТОВОДИТЕЛ:

печат

РЪКОВОДИТЕЛ:

Използвани нормативни актове

1. Кодекс на труда.
2. Административнопроцесуален кодекс.
3. Кодекс за социално осигуряване.
4. Закон за установяване на трудов и осигурителен стаж по съдебен ред.
5. Закон за семейни помощи за деца.
6. Закон за социално подпомагане.
7. Закон за закрила на детето.
8. Закон за насърчаване на заетостта.
9. Закон за здравословни и безопасни условия на труд.
10. Закон за здравното осигуряване.
11. Закон за инспектиране на труда.
12. Наредба за елементите на възнаграждението и за доходите, върху които се правят осигурителни вноски.
13. Наредба за работното време, почивките и отпуските.
14. Наредба за безплатното работно и униформено облекло.
15. Наредба за установяване, разследване, регистриране и отчитане на трудовите злоупотреби.
16. Наредба за отпускане и изплащане на паричните обезщетения за безработица.
17. Наредба за пенсиите и осигурителния стаж.
18. Наредба за категоризиране на труда при пенсиониране.

Използвана литература

1. Андреева, А., Йолова, Г. Трансформация на правната връзка работодател - работник в резултат на влиянието на дигитализацията. // De Jure, 11, 2020, с. 11 - 18.
2. Андреева, А., Йолова, Г. Трудовоправните принципи - еволюция и трансформация в ерата на дигитализация и използването на изкуствен интелект. // Известия , 2020, том 64, №1, с. 22 - 35.
3. Андреева, А. По някои въпроси на гъвкавите форми на заетост и потребността от прозрачни и предвидими условия на труд за работниците и служителите. // Научни трудове на Съюза на учените в България - Пловдив. Серия А. Обществени науки, изкуство и култура, 2020, №6, с. 20 - 25.

4. Андреева, А., Александров, А. Понятието „търговска тайна“ и задължението за опазването ѝ от работниците и служителите. // Общество и право, 2020, №2, с. 44 - 54.
5. Андреева, А. Отражение на дигитализацията върху трудовия процес - рискове и перспективи. // Икономическа наука, образование и реална икономика: развитие и взаимодействия в дигиталната епоха. Сборник с доклади от Юбилейна международна научна конференция в чест на 100 години от основаването на ИУ - Варна, том 4. Варна: Наука и икономика, 2020, с. 168 - 178.
6. Андреева, А. Правна регламентация на социалната и солидарна икономика и влиянието ѝ върху заетостта. // Правото и бизнесът в съвременното общество: Актуални правни предизвикателства в икономиката. Сборник с доклади от национална научна конференция. Варна: Наука и икономика, 2019, с. 27 - 36.
7. Андреева, А., Йолова, Г. Социален диалог и образование - традиции и съвременни потребности на пазара на труда. // Стратегии на образователната и научната политика, 2019, год. 27, №5, с. 463 - 475.
8. Андреева, А. За значимостта на трудовата книжка и потребността от нови нормативни решения в уредбата. // Правото и бизнесът в съвременното общество. Сборник с доклади от национална научна конференция. Варна: Наука и икономика, 2019, с. 292 - 299.
9. Андреева, А. Неприкосновеност на личния живот на работниците в контекста на дигитализацията. // Известия на Съюза на учените - Варна. Серия Хуманитарни науки, 2019, №1, с. 11 - 15.
10. Андреева, А., Йолова, Г. Хармонизиране на българското трудовото и осигурително законодателство с европейските принципи / Гармонизация българското трудово и страхово законодателство с Европейскими принципами. // Sabiedrība un kultūra. Rakstu krājums. Liepāj : Liepājas universitāte izglītības zinātņu institūts socioloģisko pētījumu centrs vadības un sociālo zinātņu fakultāte, XX, 2018, pp. 334 - 341.
11. Андреева, А., Йолова, Г. За субекта на правото на труд и предизвикателствата на технологичното общество. // Цифрова икономика и блокчейн технологии. Сборник с доклади от единадесетата международна научно-приложна конференция. Варна: Ларгосити, 2018, с. 320 - 328.

12. Андреева, А. Нормативни мерки за гарантиране на трудовото възнаграждение при несъстоятелност на работодателя. // Известия, 2018, том 62, №2, с. 97 - 111.
13. Андреева, А. Някои аспекти на защитата от дискриминация при упражняване правото на труд - проблеми и тенденции. // Защита срещу дискриминацията: Правна уредба, проблеми и тенденции. Сборник с доклади от национална научна конференция. Варна: Стено, 2018, с. 133 - 141.
14. Андреева, А., Йолова, Г. Трудовоправни и осигурителноправни аспекти на трудовите договори за краткотрайна сезонна работа. // Устойчиво развитие на лозаро-винарския сектор - предизвикателства и възможности за растеж. Сборник с доклади от Национална кръгла маса. Варна: Наука и икономика, 2018, с. 172 -184.
15. Андреева, А., Йолова, Г. Необходимост от нов модел за определяне на минималната работна заплата и минималния осигурителен доход. // Известия на Съюза на учените – Варна. Серия Хуманитарни науки, 2018, №1, с. 16 - 21.
16. Андреева, А. Субективното право на трудово възнаграждение - традиции и актуални законодателни решения. // Известия, 2018, том 62, №1, с. 23 - 39.
17. Андреева, А., Йолова, Г., Рачев, Р. Актуални правни аспекти на трудовите договори и свързаните с тях правни институти. Варна: Наука и икономика, 2017.
18. Андреева, А., Данев, В. Прекратяване на безсрочен трудов договор - проблематика, перспективи и тенденции в условията на съвременна пазарна икономика. // Ролята на правото в съвременната икономика. Сборник с доклади от национална научна кръгла маса. Варна: Наука и икономика, 2017, с. 326 - 339.
19. Андреева, А., Йолова, Г. Принципът на социален диалог като гаранция за сигурност на трудовите и осигурителни права. // Правото на сигурност. Сборник с доклади от научна конференция, проведена в рамките на лятната научна сесия на юридическия факултет във Варненски свободен университет „Черноризец Храбър“. Варна: ВСУ „Черноризец Храбър“, 2017, с. 82 - 87.
20. Андреева, А. Трудовият договор - традиции и тенденции в променяща се икономическа среда. // Икономиката в променящия се свят: национални, регионални и глобални измерения : Сборник с доклади от международна научна конференция, т. 1. Варна: Наука

- и икономика, 2015, с. 25 - 32.
21. Андреева, А. Новите видове трудови договори - актуална форма на заетост. // Проблеми на законодателството и правоприлагането, свързани с развитието на бизнеса в Република България. София: УНСС, 2015, с. 106-112.
 22. Андреева, А., Йолова, Г. Институтът на извънредния труд в българското трудово право – традиции и потребност от промени в съвременна среда. // Правото и бизнесът в съвременното общество. Сборник с доклади от национална научна конференция. Варна: Наука и икономика, 2019, с. 300 - 313.
 23. Андреева, А., Йолова, Г. Правен режим на почивките и отпуските: теоретични и практически аспекти. Варна : Наука и икономика, 2018.
 24. Андреева, А., Йолова, Г. Отпуск при временна неработоспособност – специфики, реализация и осигурително обезпечаване. // Диалог. Електронно списание на СА „Д. А. Ценов“ - Свищов , 2018, №1, с. 15 - 41.
 25. Андреева, А., Йолова, Г. Трудовоправни и осигурителноправни аспекти на отпуска поради временна неработоспособност. // Икономиката в променящия се свят - национални, регионални и глобални измерения, т. 2. Варна: Наука и икономика, 2017, с. 183 - 188.
 26. Андреева, А. Субективните права на почивка и отпуск в българското трудово право - еволюция и тенденции. // Ролята на правото в съвременната икономика. Сборник с доклади от национална научна кръгла маса. Варна: Наука и икономика, 2017, с. 70 - 80.
 27. Андреева, А. Институтът на почивка в българското трудово право - традиция и съвремие. // Известия на Съюза на учените - Варна. Серия Хуманитарни науки, 2017, №1, с. 8 - 13.
 28. Андреева, А., Йолова, Г. Юридическа отговорност и контрол за спазване на трудовото и осигурително законодателство. Варна: Наука и икономика, 2011.
 29. Андреева, А., Йолова, Г. За някои особености на административния контрол и административнонаказателната отговорност за нарушаване на здравословните и безопасни условия на труд. // Административно право – съвременни тенденции в правораздаването и доктрината. Сборник доклади. Варна: Наука и икономика, 2018, с. 65 - 79.

30. Андреева, А., Димитрова, Д. Специфики на контрола на изпълнителна агенция главна инспекция по труда в контекста на гаранциите за изплащане на трудовото възнаграждение. // Годишник на БСУ. Бургас: Бургаски свободен университет, 2019, №40, с. 243 - 258.
31. Андреева, А., Йолова, Г. Тенденции при антидискриминационните политики в сферата на здравното осигуряване в условията на дигиталното общество. // Защита срещу дискриминацията: правна уредба, проблеми и тенденции. Сборник с доклади от национална научна конференция на ИУ - Варна. Варна: Стено, 2018, с. 255 - 261.
32. Андреева, А., Йолова, Г. Трудовоправни и осигурителноправни аспекти на безработицата в България. Варна: Славена, 2011.
33. Андреева, А., Йолова, Г. За някои особености на контрола при възстановяване на разходи за трансгранично здравно обслужване. // Счетоводство, одит и финанси в променящия се свят. Сборник с доклади от научно-практическа конференция по повод 95 години от създаването на катедра „Счетоводна отчетност”. Варна: Наука и икономика, 2019, с. 438 - 448.
34. Андреева, А., Йолова, Г. Изграждане на Националната здравноинформационна система - тенденции и правна рамка. // Медицински мениджмънт и здравна политика. София: Медицински университет. Централна медицинска библиотека, №51, 2020, с. 28 - 37.
35. Йолова, Г. Специфики в установяването на осигурените лица предвид характера на трудовата заетост. // Икономиката в променящия се свят: национални, регионални и глобални измерения. Сборник с доклади от международна научна конференция, т. 1. Варна: Наука и икономика, 2015, с. 33 - 38.
36. Йолова, Г. Осигурителен стаж и сродни институти при признаване на някои видове обезпечения. // Известия, 2015, №3, с. 20 - 29.
37. Йолова, Г. За социалната роля на осигуряването. // Правната наука и бизнесът - заедно за устойчиво развитие на икономиката. Варна: Наука и икономика, 2016, с. 181-188.
38. Йолова, Г. За някои хипотези на признаване на осигурителен стаж. // Върховенството на закона - предпоставка за развитие на бизнеса и за икономически растеж. София: УНСС, 2015, 1, с. 113 -117.

39. Йолова, Г. Законодателни тенденции при установяване групите осигурени лица. // Известия на Съюза на учените - Варна. Серия Хуманитарни науки, 2018, №1, с. 22 - 26.
40. Йолова, Г. За някои обезпечения при риска безработица. // Известия, 2011, № 3, с. 107 - 117.
41. Йолова, Г. Някои сравнителноправни аспекти в уредбата на обезщетението за временна неработоспособност. // Известия на Съюза на учените - Варна. Серия Хуманитарни науки, 2016, №1, с. 38 - 43.
42. Йолова, Г. Осигурителноправни аспекти на отпуските при осигуряване и приемна грижа . // Ролята на правото в съвременната икономика. Варна: Наука и икономика, 2017, с. 81 - 91.
43. Йолова, Г. Отпуски и обезщетенията, свързани с риска майчинство – процедурни и осигурителноправни аспекти. // Известия на Съюза на учените - Варна. Серия Хуманитарни науки, 2017, №1, с. 20 - 24.
44. Йолова, Г. За осигурения социален риск безработица. // Световната криза и икономическото развитие. Сборник доклади от юбилейна международна научна конференция, том 3. Варна: Наука и икономика, 2010, с. 378 - 386.
45. Йолова, Г. Отговорността на пенсионноосигурителните дружества като субекти на осигурителните правоотношения. // Фирмите и пазарите в България в условията на Евроинтеграция - продължаваща адаптация. Сборник с доклади от юбилейна научно-практическа конференция, том 2. Варна: Наука и икономика, 2008, с. 156 -164.
46. Йолова, Г. Обемът и достъпът до медицинска помощ - тенденции и особености на недискриминационно прилагане. // Защита срещу дискриминацията: правна уредба, проблеми и тенденции. Сборник с доклади от национална научна конференция. Варна : Стено, 2018, с. 262 - 270.
47. Йолова, Г. Специфики в заплащането на медицински дейности и услуги по задължителното здравно осигуряване. // Правото и бизнесът в съвременното общество. Сборник с доклади от национална научна конференция. Варна: Наука и икономика, 2019, с. 314 - 324.
48. Йолова, Г. Равнопоставеност и здравни неравенства при цифровизация на здравеопазването. // Известия на Съюза на учените

- Варна. Серия Хуманитарни науки, 2019, №1, с. 5 - 10.
49. Йолова, Г. Принципи на електронното здравеопазване - правни рамки и етични аспекти. // Икономическа наука, образование и реална икономика: развитие и взаимодействия в дигиталната епоха. Сборник с доклади от юбилейна международна научна конференция в чест на 100 години от основаването на ИУ - Варна, т. 4. Варна: Наука и икономика, 2020, с. 190 - 197.
50. Andreeva, A., Yolova, G., Dimitrova, D. Computer Technology and Ehealth. Trends and Regulatory Framework. // Economics and Law. Blagoevgrad: South-West Univ. Neofit Rilski Publ. House, 2020, 2, pp. 43 - 48.
51. Blagoycheva, H., Andreeva, A., Yolova, G. Social Economy in the Context of Sustainable Development and Social Inclusion (Economic and Legal Aspects). // Икономически изследвания, 2020, №5, с. 79 - 98.
52. Yolova, G. On some kinds of coverage against the risk of unemployment. // Izvestia. Journal of University of Economics – Varna, 2011, №3, pp. 107-117.
53. Yolova, G. Pensionable service and similar legal institutes in the recognition of certain types of social security benefits. // Izvestia. Journal of University of Economics – Varna, 2015, №3, pp. 20 - 29.
54. Yolova, G. Electronic Register of the Medical Certificates Specifics and Functions Related to the Prevention of Abuse in the Health Insurance System. // Globalization, the State and the Individual. International Scientific Journal. Varna: VFU Chernorizets Hrabar, 2018, Vol. 18, №2, pp. 55 - 61.

Андрияна Андреева, Галина Йолова, Виолета Вladoва-Иванова

ТРУДОВО И ОСИГУРИТЕЛНО ПРАВО

Задачи, казуси, тестове

Рецензент *доц. д-р Андрей Александров*

Редактор *Савина Богданова*

Обем 10,4 ПК

ISBN 978-619-7671-00-1

Печат Direct Services